BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982 **VIERNES, 24 DE AGOSTO DE 2001** **Número 196**

Franqueo concertado número 29/5

S U M A R I O

Pág.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras Disposiciones

Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente

12245 8984 Resolución de la Secretaría Sectorial de Agua y Medio Ambiente por la que se adaptan las condiciones ambientales de las declaraciones de impacto de los expedientes 985/99, 90/00 (publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» de 31/08/00) y 1.326/00, relativas a centrales de cogeneración y subestación destinadas a tratamiento de Purín, promovidas por: -Arelisa en el término municipal de Fuente Álamo (expediente: 985/99). -Tratamientos ambientales Sierra de La Tercia en el término municipal de Lorca (expediente: 90/00). -Energía alternativas murcianas en el término municipal de Lorca (expediente: 1.326/00).

Consejería de Trabajo y Política Social

12247 8951 Convenio Colectivo de Trabajo Extraestatutario para Asentadores de Mercancías en la Lonja de Murcia. Expte. 30/01.

12250 8953 Convenio Colectivo de Trabajo para Sistemas Azud, S.A. Expte. 31/01.

12259 8954 Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas. Exp. 32/01.

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cáceres

12278 8907 Sanciones.

Pág.

IV. Administración Local

Archena

12279 8930 Cesión gratuita de solar para ampliación I.E.S.
12279 8931 Concesión de Medalla de Oro de Archena.
12279 8932 Acuerdo inicial de Ordenanza Municipal sobre tenencia y protección de Animales.
12279 8933 Cesión gratuita de solar al INEM para construcción de edificio.
12279 8934 Aprobación inicial de la modificación de Tasas, Impuestos y Precios Públicos.
12280 8935 Cesión de terrenos para la construcción de viviendas de promoción pública.

Pág.

Lorca

12280 8938 Aprobación provisional del Plan Parcial del Sector 1 del Programa de Actuación Urbanística E.N.P. La Torrecilla.
12281 8939 Aprobación inicial del Proyecto de Expropiación, primera fase, de la Unidad de Actuación que comprende las manzanas 1, 2, 3 y 82 y la semimanzana, 4, del P.E.P.R.I., del conjunto histórico artístico de Lorca.

Murcia

12281 8936 Restablecimiento del orden infringido.
12281 8937 Restablecimiento del orden infringido.

Totana

12282 8940 Aprobación definitiva del presupuesto para el ejercicio 2001.

TARIFAS 2001 (SOPORTE PAPEL)

Suscripciones	Ptas.	4% IVA	Total
Anual	25.103	1.004	26.107
Aytos. y Juzgados	10.243	410	10.653
Semestral	14.540	582	15.122

Números sueltos	Ptas.	4% IVA	Total
Corrientes	111	4	115
Atrasados año	141	6	147
Años anteriores	177	7	184

Edita e imprime: Imprenta Regional
Gerencia y Administración: Calle Pinatar, 6
(Polígono Cánovas) Teléfono 34 33 00

PAPEL RECICLADO 100%

Consejería de Presidencia
Depósito Legal: MU-395/1982
30010 - MURCIA

I. Comunidad Autónoma

3. Otras Disposiciones

Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente

8984 Resolución de la Secretaría Sectorial de Agua y Medio Ambiente por la que se adaptan las condiciones ambientales de las declaraciones de impacto de los expedientes 985/99, 90/00 (publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» de 31/08/00) y 1.326/00, relativas a centrales de cogeneración y subestación destinadas a tratamiento de Purín, promovidas por: -Arelisa en el término municipal de Fuente Álamo (expediente: 985/99). -Tratamientos ambientales Sierra de La Tercia en el término municipal de Lorca (expediente: 90/00). -Energía alternativas murcianas en el término municipal de Lorca (expediente: 1.326/00).

Visto los expedientes que se indican seguidos a:

- ARELISA en el t.m. de Fuente Álamo (expte.: 985/99).
- Tratamientos ambientales Sierra de la Tercia t.m. de Lorca (expte.: 90/00).
- Energía Alternativas Murcianas en el t.m. de Lorca (expte.: 1326/00).

De su tramitación, resulta:

Primero. Mediante sendas resoluciones de la Secretaría Sectorial de Agua y Medio Ambiente se han realizados las Declaraciones de Impacto Ambiental favorables de los respectivos proyectos, antes indicados.

Segundo. Mediante sendos escritos de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio se comunica a esta Secretaría Sectorial la oportunidad de adaptar los anexos de prescripciones técnicas de las citadas Declaraciones.

Se persigue disponer de textos que delimitaran mejor aquellas prescripciones definibles como Condiciones Ambientales, de aquellas otras también ligadas al rendimiento energético de las instalaciones objeto de evaluación, las cuales por razón de su especificidad, deberían ser definidas igualmente por la citada Dirección General en el ámbito de las competencias de la misma.

Tercero. Tras el estudio de las razones argumentadas por la Dirección general de Industria, Energía y Minas y en base a la documentación complementaria aportada por la misma, por parte del Servicio de Calidad Ambiental se redacta, con fecha 25 de julio de 2001, el correspondiente informe propuesta sobre adaptación de las condiciones ambientales que deben incluirse en los correspondientes anexos de las Declaraciones de Impacto antes citadas.

Cuarto. La Secretaría Sectorial de Agua y Medio Ambiente es el órgano administrativo competente para dictar dichas Declaraciones de Impacto Ambiental, de conformidad con lo establecido en el Decreto nº 21/2.001, de 31 de marzo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente (B.O.R.M. nº 75, de 31 de marzo de 2.001), y en consecuencia, seguidos los trámites correspondientes, también lo es para la adaptación de las condiciones ambientales incluidas en los anexos de tales Declaraciones.

Vistos los antecedentes mencionados, las disposiciones citadas y las demás normas de general y pertinente aplicación, he tenido a bien:

RESOLVER

Primero. A los solos efectos ambientales se adaptan las condiciones ambientales de los antes citados proyectos al texto definido en el anexo a la presente resolución. En consecuencia las condiciones ambientales y las prescripciones técnicas establecidas en las correspondientes Declaraciones de Impacto Ambiental deberán entenderse adaptadas en su delimitación de conformidad con las establecidas en la presente resolución.

Igualmente, los proyectos deberán realizarse de conformidad con las medidas protectoras y correctoras y el Programa de Vigilancia contenido en los correspondientes Estudios de Impacto Ambiental presentados, debiendo observarse, además, las condiciones ambientales adaptadas en base a esta Resolución.

Esta Resolución se realiza sin perjuicio de tercero y no exime de los demás informes vinculantes, permisos, licencias o aprobaciones que sean preceptivos, para el válido ejercicio de la actividad proyectada de conformidad con la legislación vigente.

Segundo. Esta Resolución, o en su caso, las Declaraciones de Impacto Ambiental cuyas condiciones ambientales son objeto de adaptación, deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, conforme a lo establecido en el artículo 22 del Reglamento para la ejecución del Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, conteniendo el texto íntegro de la presente adaptación.

Tercero. Remítase a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, como órgano de la Administración Regional que ha de dictar la Resolución Administrativa de autorización del proyecto, según establece el artículo 19 del Reglamento para la ejecución del Real Decreto Ley 1302/1986, de 28 de junio.

Murcia, 25 de julio de 2001.—La Secretaria Sectorial de Agua y Medio Ambiente, **Mª José Martínez Sánchez.**

ANEXO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS

1.- ANTECEDENTES. CONDICIONES AMBIENTALES.

1.1.- Los residuos ganaderos han sido fuente tradicional de recursos para las actividades agrarias:

a) Nutrientes para las plantas y el mantenimiento de la fertilidad del suelo.

b) Materia orgánica, que debidamente estabilizada es utilizada como enmienda húmica del suelo.

c) En el caso de los purines el agua presente en los mismos (entendiéndose por purines los residuos producidos en explotaciones ganaderas consistentes en la mezcal de heces de animales, orina y efluentes recogidos selectivamente sin haber sido previamente sometidos a operación alguna de tratamiento físico, químico o biológico, tal como la elaboración de estiércol, e incluidos en el Catálogo europeo de Residuos con el Código: CER 02 01 06.

La intensificación de las explotaciones ganaderas, especialmente las de ganado porcino, ha supuesto un cambio sustancial en las pautas de producción de residuos.

La concentración territorial de explotaciones porcinas puede causar problemas de contaminación de factura análoga a la producida en el sector industrial, demandando soluciones análogas a las planteadas para la gestión de residuos industriales, en las que los principios de reducción y valorización son plenamente vigentes, unido a la existencia de plantas centralizadas de gestión, como última alternativa a utilizar.

A esta situación se debe añadir las obligaciones derivables de la aplicación de la normativa reguladora de la protección de las aguas frente a al contaminación por nitratos de origen agrario.

En definitiva, una correcta gestión de los residuos ganaderos procedentes de explotaciones porcinas pasa necesariamente por la aplicación de operaciones con el siguiente orden de prioridad:

- Reducción.
- Aprovechamiento de materiales (Nutrientes y materia orgánica).
- Aprovechamiento energético.

La relocalización de explotaciones, desde áreas donde exista una concentración alta de explotaciones, hacia zonas donde dicha concentración sea menor y la gestión conjunta con otro tipo de residuos, como los agrícolas y forestales, son medidas complementarias a las de adopción prioritaria.

Igualmente operaciones de gestión aplicadas en las proximidades de la explotación ganadera serán de empleo preferente, frente a la gestión en plantas centralizadas que aumente innecesariamente los efectos sobre el medio producidos por el transporte de estos residuos.

En todo caso, las operaciones de gestión de residuos se llevarán a cabo sin poner en peligro la salud humana y sin utilizar procedimientos o métodos que puedan perjudicar al medio ambiente.

1.2.- Los sistemas de gestión de purines basados en procesos de desecación de estos residuos mediante energía térmica obtenida en instalaciones de cogeneración plateados hasta ahora, dado su mayor consumo de energía no renovable frente a otros sistemas, como la incorporación al terreno, el compostaje con otros residuos agrarios, la digestión anaerobia o la depuración biológica mediante métodos aerobios, sólo deben aplicarse a aquellos residuos para los que sea imposible la utilización de estos últimos métodos (caracterizables por su bajo consumo de energía no renovable).

1.3.- Dentro de los sistemas de gestión de purines basados en procesos de desecación de estos residuos en instalaciones centralizadas de gestión que incluyen sistemas de cogeneración, existen métodos que:

a) Aprovechan con un mayor rendimiento los recursos materiales (nutrientes, materia orgánica, agua, etc.) y energéticos contenidos en estos residuos, en cumplimiento del Artículo 11. 2 de la Ley 10/1998, de 21 de abril de residuos.

b) Aprovechan con un mayor rendimiento la energía calorífica utilizada. Se suele utilizar el coeficiente de rendimiento: Volumen de purines gestionados (m^3) / Energía eléctrica producida (Mw-h).

1.4.- Las instalaciones de gestión que incluyen sistemas de cogeneración deben cumplir con lo establecido en la Ley 10/1998, de 21 de abril de residuos, en especial:

- Coadyuvar al fomento de la reducción en la producción de residuos.
- Identificar y mantener separados o no mezclar los diferentes tipos de residuos (evitando el aumento de riesgos o peligrosidad y potenciando las oportunidades de valorización).
- Almacenar y, en su caso, etiquetar y envasar los residuos, en condiciones adecuadas. En todo caso, el poseedor de los residuos estará obligado, mientras se encuentren en su poder, a mantenerlos en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.
- Destinar los residuos a su correcta gestión.
- Todo residuo potencialmente reciclable o valorizable deberá ser destinado a estos fines, evitando su eliminación en todos los casos posibles.
- Las operaciones de gestión de residuos se llevarán a cabo Sín poner en peligro la salud humana y sin utilizar procedimientos o métodos que puedan perjudicar al medio ambiente.
- En las instalaciones de gestión por procesos de desecación de purines mediante energía térmica obtenida en instalaciones de cogeneración, sólo podrán aceptar aquellos residuos procedentes de explotaciones porcinas que no pueden ser gestionados mediante sistemas con bajo consumo de energía no renovable y que, por lo tanto, deben serlo en instalaciones de gestión que incluyen sistemas de cogeneración. Para tal fin se deberá tener en cuenta:

a.- Área geográfica en la que prestarán de modo efectivo servicios de gestión de residuos las instalaciones objeto de evaluación.

b.- Censo de explotaciones porcinas en dicha área.

c.- Producción unitaria de purines, para lo cual se adoptará los valores establecidos en el ANEXO I del Real Decreto 324/2000, de 3 de marzo por el que se establece

normas básicas de ordenación de las explotaciones porcinas (BOE de 8 de marzo del 2000).

d.- Producción potencial de purines (en m^3/año) en el área antes definida. La cual se obtendrá de los valores considerados en los dos puntos anteriores.

e.- Aprovechamientos agrícolas potenciales de los purines (en m^3/año) en el área citada mediante la aplicación al terreno de los mismos con el empleo de sistemas con bajo consumo de energía no renovable (y que, por lo tanto no deben ser gestionados en instalaciones de que incluyen sistemas de cogeneración).

g.- Relación existente entre los anteriores valores de Aprovechamientos agrícolas potenciales de los purines y Producción potencial de purines.

1.5.- Las instalaciones objeto de evaluación serán sometidas a autorización expresa como actividad potencialmente contaminadora de la atmósfera (donde se deberá prestar atención especial al control de la producción y emisión de olores), como gestor de residuos, como productor de residuos peligrosos y, en su caso, obtendrá la correspondiente al vertido o utilización de aguas procedentes de los procesos de la actividad. En todo momento cumplirá con la normativa en materia de control de ruido, vigente en el municipio donde se ubican dichas instalaciones.

Loa materiales obtenidos de la recuperación de recursos contenidos en los residuos deberán cumplir con la normativa vigente en materia de fertilizantes y afines, para su correcta comercialización, en caso contrario tendrán la consideración de residuos, debiendo ser gestionados según lo establecido en la Ley 10/1998, de residuos.

1.6.- También, en base a lo antes expuesto y a la Ley 10/1998, se debe contemplar las siguientes condiciones:

- En cualquier caso no se podrá aplicar la fase de secado si el material resultante de esta fase no es apto para la elaboración de enmiendas húmicas.
- Las instalaciones deberán detener su funcionamiento si los productos en fase sólida resultantes no tengan aprovechamiento alguno y sean considerados como residuos destinados a eliminación.

1.7.- Se establecerá un programa de vigilancia ambiental que garantice la aplicación de las condiciones ambientales determinadas en el presente anexo. Anualmente, mediante informe redactado por Entidad Colaboradora en material de Calidad Ambiental se certificará el cumplimiento de dichas condiciones, así como del mencionado programa. Dicha certificación se presentará junto a la Declaración Anual de Medio Ambiente.

2.- CONDICIONES TÉCNICAS : OPERACIONES Y PROCESOS.

Operación; opcionalidad:

a.- Admisión; No

b.- Almacenamiento; No

c.- Digestión anaerobia previa, con producción de biogás y aprovechamiento energético del mismo. O, en su caso, depuración biológica mediante métodos aerobios; Sí (*)

d.- Acondicionamiento químico (regulación del pH, adición de polielectrolito, etc.); Sí (*)

e.- Separación de fases sólido / líquido.; Sí (**)

f.- Evaporación mediante sistema cerrado al vacío multietapa. ;Si (**)

g.- Condensación del vapor de agua procedente de las operaciones de evaporación al vacío y, en su caso, depuración de los posibles vertidos de aguas residuales; Si(**)

h.- Secado. La humedad de entrada máxima en esta fase será del 70 %; Sí (**)

i.- Limpieza de gases antes de su vertido a la atmósfera (aplicación de operaciones de stripping, scrubbers, ciclones múltiples, etc.); No

j.- Aprovechamiento de calor procedente de:

_ Circuitos de alta y baja de los sistemas de cogeneración; Sí (**)

_ Gases de escape de los motores endotérmicos; Sí (**)

k.- Recuperación del calor latente de vaporización mediante la condensación del vapor de agua procedente de las operaciones de evaporación en sistema al vacío. Para tal fin se debe utilizar la fase líquida del purín, mediante la cesión al mismo, directa o indirectamente, de dicho calor de vaporización; Sí (**)

l.- Control de emisión de olores (captación directa en las zonas de producción); No

m.- Recuperación del ión amonio, preferentemente como $NO_3NH_{4;}$ No

También se debe contemplar las siguientes condiciones:

Operación; opcionalidad:

a.- En conjunto se adoptará las medidas necesarias para alcanzar una capacidad de gestión óptima (en m^3 de purines) por cada MW-h de energía eléctrica producida; Sí (**)

b.- La instalación deberá detener su funcionamiento en los siguientes casos:

_ Que no exista entrada de purines a pleno rendimiento; Sí (**)

(*) Estas condiciones son opcionales y su adopción queda supeditada al diseño final del sistema en su conjunto.

(**) Estas condiciones son opcionales en función del rendimiento energético del sistema que determine como aceptable la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

___

Consejería de Trabajo y Política Social

8951 Convenio Colectivo de Trabajo Extraestatutario para Asentadores de Mercancías en la Lonja de Murcia. Expte. 30/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo Extraestatutario para «Asentadores de Mercancías en la Lonja de Murcia», de ámbito Agrupaciones de Empresas, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 5-6-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 25-6-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la

Ley de Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 24 de julio de 2001.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE ASENTADORES DE MERCANCIAS EN LA LONJA DE MURCIA

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio obligará a todos los asentadores y sus trabajadores, así como también a la Agrupación de estos asentadores, y los trabajadores del servicio de descarga de la misma, de la Lonja de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito temporal

2.1.-Vigencia: Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos, económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2001. Su duración será del 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

2.2.-Prórroga: Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos anuales, si no mediase denuncia formal practicada por alguna de las partes, excepto en sus condiciones económicas, que se incrementarán en el porcentaje resultante de aplicar el IPC fijado por el Instituto Nacional de Estadística, INE, más 0,5 puntos, del año de vigencia o prórroga. Al término de cualquiera de sus prórrogas se entenderá igualmente prorrogado si no mediase denuncia formal.

CAPÍTULO II

REVISIÓN Y DENUNCIA

Artículo 3.- Revisión y denuncia

La denuncia del Convenio se hará con antelación de un mes a su vencimiento, remitiendo copia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

CAPÍTULO III

NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las empresas que tengan establecidas condiciones más beneficiosas las mantendrán siempre que en su conjunto sean más favorables.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5.- Jornada

La jornada laboral será fijada por Ley, siendo su distribución de lunes a viernes. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a 30 minutos, considerándose estos como tiempo de trabajo efectivo.

Si por causas o circunstancias especiales, o cualquier otra causa que obligase a ello, se prestara el servicio de descarga en sábado o domingo, dentro del horario que se conviniera, los trabajadores disfrutarán, no obstante, del descanso que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La actividad realizada en el centro de trabajo fuera de dicha jornada se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias.

Artículo 6.- Vacaciones

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, iniciándose el disfrute de éstas en lunes laborable, o martes, caso de que ese lunes sea festivo.

Los días de vacaciones disfrutadas se abonarán con igual criterio que el pactado para las gratificaciones extraordinarias.

Los turnos de vacaciones se programarán entre el comité de empresa o delegados de personal, o en su falta por los mismos trabajadores y la dirección.

Los días de vacaciones se disfrutarán de una forma ininterrumpida, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores tendrán conocimiento del período de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación antes de las mismas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar o percibir la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Artículo 7.- Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Durante 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante 3 días en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge padres o hijos. Si se trata de hermanos la licencia será de 2 días. Ambos casos se prorrogarán 2 días más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

c) Durante 3 días por alumbramiento de la esposa, prorrogable un día más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

d) Para el resto de los familiares, o sea, abuelos, nietos, padres, hijos y hermanos políticos por muerte o enfermedad gravísima de los mismos, un día, y en caso de desplazamiento fuera de la provincia dos días.

e) Por el tiempo inexcusable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) El tiempo empleado en consulta a médicos de cabecera tendrá la misma consideración que la Ley establece para consultas a un médico especialista.

Artículo 8.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por ciento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

CAPÍTULO V

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 9.

Si una empresa afectada por este Convenio, trasladase su emplazamiento a otro lugar, situado dentro de la capital o su zona de influencia, los trabajadores a su servicio no podrán ser privados del puesto que en la misma desempeñaban.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 10.- Salario base

Comprende la retribución que se establece en el presente Convenio y que se refleja en la tabla salarial adjunta.

Artículo 11.- Aumento por antigüedad

Para los trabajadores de los asentadores y de la Agrupación de estos, se establece los siguiente:

Los trabajadores que a 1 de enero de 2001, tuvieran antigüedad la conservarán con carácter “ad personam”.

Artículo 12.- Gratificaciones extraordinarias

a) En las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre de cada año, los trabajadores percibirán, en concepto de gratificaciones extraordinarias una mensualidad de sus haberes incrementada con 6.500 pesetas de plus de asistencia y el porcentaje que por antigüedad le corresponda.

b) Asimismo y en los meses de marzo y octubre, igualmente de cada año, los trabajadores percibirán también media mensualidad de sus haberes incrementada con 3.250 pesetas de plus de asistencia y el porcentaje que por antigüedad le corresponda.

c) Las pagas de marzo y octubre se podrán prorratear durante el año y abonarse conjuntamente en otra fecha, previo mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de pagas extraordinarias que le corresponda.

Artículo 13.- Plus de transporte

Los trabajadores percibirán, en concepto de plus de transporte una cantidad de 13.700 pesetas mensuales cuando realicen jornada continuada y de 27.400 pesetas mensuales cuando realicen jornada partida. Este plus se considerará expresamente no cotizable.

Artículo 14.- Plus de asistencia

Con independencia del salario base pactado, o de los salarios mínimos interprofesionales que la Administración establezca, los trabajadores percibirán mensualmente en concepto de plus de asistencia, la cantidad de 6.000 pesetas, que se incrementarán con el porcentaje que por antigüedad a cada trabajador corresponda.

Las limpiadoras están exentas de la percepción de este plus.

Artículo 15.- Plus de actividad, turnicidad y nocturnidad

Los trabajadores que presten sus servicios en la descarga percibirán una prima de 0,65 pesetas por bulto personalmente descargado.

Cuando se efectúe descarga de mercancías a granel, cada 100 kilos de materia se computará como 5 bultos.

Los capataces y administrativos serán retribuidos por este concepto, obteniéndose el plus que le corresponda por la media aritmética de lo obtenido por los descargadores. Las liquidaciones de estos se efectuarán por meses vencidos.

Los pluses no serán absorbibles por ningún otro concepto.

CAPÍTULO VII

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 16.- Prendas de trabajo

Las empresas otorgarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, adecuadas a las condiciones de trabajo de estos, viniendo los mismos obligados a llevarlas durante la jornada de trabajo.

Artículo 17.- Ayudas por defunción

En caso de fallecimiento de un trabajador con contrato en vigor, su empresa abonará a los herederos de aquél, una mensualidad íntegra de su salario cuando contase menos de 10 años de antigüedad. La empresa abonará a los herederos dos mensualidades completas, cuando la antigüedad fuese superior a los 10 años.

Artículo 18.- Muerte o invalidez derivada de accidente

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza suficiente de seguro a favor de sus trabajadores para asegurar los riesgos de invalidez en cualquiera de sus grados y muerte, derivados de accidente, tenga éste o no el carácter de laboral, de alguno de sus trabajadores, por una cuantía de 2.000.000 de pesetas para el caso de invalidez y de 1.000.000 de pesetas para el caso de muerte. Al personal que desarrolle su trabajo en administración, el valor de la póliza se incrementará en el doble para ambos supuestos contemplados.

Artículo 19.- Premio a la vinculación

Todo trabajador que al alcanzar los 65 años de edad, deje de prestar sus servicios por causa de jubilación

anticipada dictada por ley, percibirá una mensualidad real y completa de sus haberes de cada 10 años de servicio devengados a la empresa.

CAPÍTULO VIII

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 20.- Acción sindical

Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa los delegados de personal, los comités de empresa y los que por disposición legal se establezca.

Sus funciones serán las establecidas en las leyes , pudiéndose señalar, entre otras:

- Intervenir en la programación de las vacaciones.
- Ser informados de los despidos y sanciones impuestas a los trabajadores.
- Intervenir en la firma de contratos laborales.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
- Intervenir en la negociación colectiva.

Las horas sindicales se podrán acumular entre delegados de personal o miembros de comités de empresa, en uno o varios componentes de la misma central.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- Organización de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres vocales de la Comisión Deliberadora de los trabajadores y otros tres vocales de la Comisión Deliberadora de los empresarios, asistidos por sus respectivos asesores.

También se citará para el caso de que sea necesario por ausencia del titular, los correspondientes suplentes.

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesaria la paridad entre representantes de trabajadores y empresarios.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes a empresas y trabajadores, sin perjuicio del recurso a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos a la Autoridad Laboral.

CAPÍTULO IX

FESTIVOS

Artículo 22.- 19 de marzo

El día 19 de marzo se considerará festivo a todos los efectos, debiendo la empresa abonar a sus trabajadores los salarios correspondientes.

Disposición adicional

Si por disposición legal la Administración estableciese un salario mínimo interprofesional superior a alguno de los fijados en esta tabla salarial, teniendo que ser alguno de estos modificados, se aumentará igualmente a todos los salarios bases relacionados, la cantidad que como resultante de la modificación, se sumará al anterior salario base. Para dicha operación servirá de base los salarios más bajos.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE ASENTADORES DE LONJA AÑO 2.001

Para los obreros de los asentadores

	Salario Base	Plus Asistencia	Pagas extras	Total Anual
Oficial Administrativo	115.345	9.737	375.246	1.876.230
Auxiliar Administrativo	109.352	9.737	357.267	1.786.335
Conductor	109.352	9.737	357.267	1.786.335
Mozo	109.352	9.737	357.267	1.786.335
Aspirante	86.882		260.647	1.303.231

Artículo 13. Plus de Transporte mensual:
Jornada continuada: 19.639
Jornada partida: 39.279

___

Consejería de Trabajo y Política Social

8953 Convenio Colectivo de Trabajo para Sistemas Azud, S.A. Expte. 31/01.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para Sistema Azud, S.A. (Código de convenio número 3002522), de ámbito de Empresa, suscrito para la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 18-6-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 23-7-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del Mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia”.

Murcia a 24 de julio de 2001.— El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

TEXTO DEL II CONVENIO COLECTIVO DE SISTEMA AZUD, S.A.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa SISTEMA AZUD que se dedica a la fabricación, desarrollo tecnológico, distribución, venta de material y sistemas de irrigación.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que SISTEMA AZUD, S. A. tiene abiertos o pueda abrir en el futuro.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a SISTEMA AZUD, S. A., tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1.328/ 1985 de 1 de agosto.

Artículo 4.- Duración y Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo; sus efectos económicos, se aplicarán desde el día 1 de enero de 2001.

La duración será por tres años, o sea hasta el día 31 de diciembre del 2003.

Entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 5.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica, siendo designado de entre ellos un Secretario de Actas. Cualquiera de las partes que integran la comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes:

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

B) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

C) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Artículo 7.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales. La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Para el personal que realice su trabajo en horario de jornada partida, el horario de trabajo se establece de Lunes a Viernes en horario:

· De mañana de 8,30 a 14.00 - disponiendo el trabajador de 30 minutos de descanso no retribuido para desayuno dentro de las dos primeras horas.

· Y tarde de 16.00 a 19.00.

Se exceptúa el personal que trabaja en fábrica y almacén, cuyo horario de jornada partida, se establece de Lunes a Domingo en horario:

· De mañana de 8,30 a 14.00 – disponiendo el trabajador de 30 minutos de descanso no retribuido para desayuno dentro de las dos primera horas.-

· Y tarde de 16.00 a 19.00

Para el personal que realice el trabajo a turnos la jornada de trabajo se establece de Lunes a Domingo en tres turnos de mañana, tarde y noche con carácter rotativo, estableciéndose el siguiente procedimiento:

a) Entre los componentes de los mencionados turnos existirá la rotación necesaria para evitar el que algún trabajador esté en el turno de noche más de una semana consecutiva.

b En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo, doce horas.

c) Cuando el trabajador no sea relevado puntualmente, percibirá en compensación al tiempo invertido en espera del relevo, la cantidad que en concepto de horas extraordinarias pudiera corresponderle.

d) La retribución del personal adscrito a la unidad de producción establecido en la tabla salarial anexa engloba y contempla el hecho específico del horario y sistema de trabajo de tres turnos con carácter rotativo no correspondiendo ningún plus o retribución especial añadida por dichas circunstancias.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena y el día de Nochevieja, asimismo se considerarán días inhábiles aquellos que tengan tal consideración en los calendarios oficiales anualmente aprobados para la Región y Localidad de Murcia.

Artículo 8.- Vacaciones

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones retribuidas, según salario real. Por necesidades de la empresa, las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los periodos como mínimo de catorce días naturales consecutivos. La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados y el de coincidencia del disfrute con el período estival, o sea los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquier que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

Artículo 9.- Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 10.- Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

A) Por matrimonio: quince días naturales.

B) Por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días naturales.

C) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

D) Por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

E) Por nacimientos de hijos: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa.

F) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

Artículo 11.- Ausencias.

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia. Las bajas por enfermedad, asistencia a consulta médica, etc., deberán estar acreditadas mediante el correspondiente parte médico oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 12.- Excedencias.

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómicos o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional.

Artículo 13.- Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de

empresa. Que disfrutarán, de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 14.- Organización en el trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional. Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos de hecho en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 15.- Movilidad funcional.

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 16.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17.- Formación profesional.

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

A) Solicitud por escrito del trabajador.

B) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

C) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Artículo 18.- Provisión de vacantes y ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de grupo y nivel profesional, siempre que lo soliciten a la empresa.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo y nivel profesional, por aquellos trabajadores del grupo o nivel inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se le someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

La promoción y ascenso a todos los grupos y niveles profesionales comprendidos en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la Empresa, sin perjuicio de la establecido en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 19.- Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijadas atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Artículo 20.- Periodo de prueba.

De conformidad en lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para todas las contrataciones que lleve a cabo la empresa afecta por el presente convenio colectivo, el período de prueba para los técnicos y titulados será de cuatro meses, y de dos para el resto de trabajadores.

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Artículo 21.- Prestaciones complementarias de previsión social.

1.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo -, con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta.

2.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo - percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3.- Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante – conforme al artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social-.

4.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5.- En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

6.- La empresa afectada por este Convenio suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 10.000.000.- ptas.

- Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 10.000.000.- ptas.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en la empresa.

7.- La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

Artículo 22.- Jubilación.

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo la jubilación será obligatoria a los 65 años.

Excepto los siguientes casos:

A) .- Que el trabajador no tenga cubierto el período de carencia mínimo para su jubilación; en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el período mínimo establecido por la legislación vigente.

B) .- Que por acuerdo expreso y formalizado por escrito, entre empresa y trabajador (éste antes de cumplir los 65 años), se pacte retrasar la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los 69 años de edad.

Artículo 23.- Contratos eventuales.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal dentro de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 24.- Ceses Voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Dos meses para los especialistas.

B) Quince días para el resto.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 25.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 26.- Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Trabajado.

Artículo 27.- Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo I - tabla salarial -, donde se refleja el nivel.

Artículo 28.- Incremento salarial.

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio colectivo - años 2002 y 2003 -, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

Artículo 29.- Salario Base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla Salarial» del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 30.- Plus de Productividad.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o de una mayor cantidad de trabajo, vayan unidos o no a un sistema de retribución por rendimiento, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 20% como mínimo sobre su salario base. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

Artículo 31.- Beneficio Asistencial y Suplidos.

Este plus extrasalarial tendrá la cuantía que se determina en la columna correspondiente de las tablas salariales aplicables a cada actividad para cada grupo o categoría.

En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje, ropa de trabajo y locomoción y transporte urbano.

Artículo 32.- Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias (julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las dos pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 33.- Faltas.

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1.- LEVES.

A) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

B) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

C) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

D) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

E) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

F) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

G) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

H) La embriaguez o el consumo de substancias psicotrópicas de forma ocasional.

I) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

J) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

K) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

L) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

M) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

N) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

Ñ) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores

2.- GRAVES.

A) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

B) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

C) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

D) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

E) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

F) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

G) La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

H) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

I) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

J) La embriaguez o consumo de substancias psicotrópicas en hora de servicio.

K) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

L) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborables, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

3.- MUY GRAVES.

A) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

B) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

C) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

D) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

E) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

F) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

G) La embriaguez o toxicomanía habitual.

H) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

I) La simulación de enfermedad.

J) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

K) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

L) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

M) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

N) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 34.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35.- Sanciones.

A) Por falta leves:

1.- Amonestación por escrito

2.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días

B) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses

C) Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses

2.- Despido

Artículo 36.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, deberán pasar un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo.

Artículo 37.- Clasificación personal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que se desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales. En cada grupo, excepto en el grupo 1, se establecen cinco niveles, cuya clasificación y distribución se realiza atendiendo al grado de experiencia y autonomía, por lo que en el Nivel 1: se encuadran los trabajadores con mayor experiencia y autonomía, siendo los encargados de distribuir el trabajo entre los trabajadores que integran los distintos niveles de este grupo; el Nivel 2: lo conforman los trabajadores que, pese a tener experiencia en el trabajo que realizan, deben atender en todo momento a las pautas fijadas por el nivel superior, Nivel 3, lo conforman los trabajadores con cierta experiencia en el trabajo que realizan, pero con escasa autonomía en el desempeño del mismo; el Nivel 4 lo

conforman los trabajadores con escasa experiencia y autonomía; y, el Nivel 5: lo conforman los trabajadores con nula experiencia, por lo que deben atender en todo momento, en la realización de su trabajo, a las directrices marcadas por los trabajadores que integran los niveles 1, 2, 3 y 4.

La clasificación del personal afectado por esta Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas su plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 38.- Definición de los grupos profesionales.

GRUPO 1.- Criterios Generales.

Esta incluido en este grupo el personal que realice operaciones establecidas según instrucciones directas y claramente establecidas de la persona responsable. Solo requiere atención o en su caso esfuerzo físico con un alto grado de dependencia sin necesidad de poseer formación profesional específica.

Formación: Nivel elemental.

Ejemplos: Labores de vigilancia, de limpieza, actividades de mensajería, efectuar recados, recoger correspondencia, actividades de fabricación sin puesto cualificado.

GRUPO 2.- Criterios Generales.

Encuadramos en este grupo al personal que realice tareas auxiliares con alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo previamente establecido. Sólo requieren una formación profesional elemental.

Formación: Graduado Escolar o equivalente.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas de los del grupo I, además de las siguientes: labores de archivo, reprografía, recepción y demás tareas administrativas que se realicen de forma rutinaria y sencilla; tareas de carga y descarga de materiales, así como la ubicación de la mercancía en los lugares habilitados para ello, utilizando medios de transporte mecánico, siempre bajo supervisión de un superior; tareas de repaso y verificación de productos fabricados, recogida y embalaje y marcaje de los productos, así como el bobinado de las tuberías, utilizando una máquina bobinadora, formando parte de los turnos de trabajo; tareas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones productivas.

GRUPO 3.- Criterios Generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas del grupo 2, además de las siguientes: las tareas administrativas reflejadas en el grupo 2 con mayor grado de iniciativa, de operador telefónico, proceso de datos, de registro; tareas complementarias de almacén junto a las de carga y descarga, utilizando medios de transporte mecánicos; funciones de cobro a domicilio a clientes, así como la recepción de pedidos y realización de contactos comerciales siempre con la supervisión de dirección comercial; tareas auxiliares de fabricación junto a una máquina dentro de un turno que complete un proceso productivo, estas tareas habrán de ser realizadas bajo la supervisión del responsable de turno correspondiente; actividades encaminadas a la realización de análisis sencillos y rutinarios así como la toma y preparación de muestras.

GRUPO 4.- Criterios Generales.

Funciones que comprenden la realización de tareas de manera autónoma que requieren un razonamiento por parte del trabajador siempre baja la supervisión de superiores, pudiendo contar con ayudantes o auxiliares en el desempeño de sus funciones.

Formación: equivalente a B. U. P. o bien E. G. B. más una Formación Profesional.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas de los del grupo 3 además de las siguientes:

- Tareas de contabilización de determinadas partidas, cálculos de costes y de precios a la Vista de ofertas y pedidos recibidos, tramitación de facturación y todo tipo de tareas administrativas de carácter más autónomo que las anteriores; despacho de pedidos, revisión de la mercancía, distribución de salidas de material en los distintos medios de transporte utilizados; tareas de venta de productos mediante visitas a clientes siguiendo programas y rutas establecidas de viaje; operarios especializados en el manejo de las máquinas, así como en el montaje y soldado de piezas; funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto; actividades especializadas en la adaptación de los medios informáticos a las necesidades de los usuarios; tareas de análisis de laboratorio implicando la utilización de aparatos especializados, así como obtención de muestras, extensión de certificados, boletines de análisis.

GRUPO 5.- Criterios Generales.

Comprende a este grupo la realización de las funciones de coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas con un cierto nivel de responsabilidad en ordenar el trabajo a un determinado número de colaboradores.

Formación: equivalente al BUP complementado con experiencia profesional o bien estudios específicos necesarios para sus funciones.

Este grupo recoge a los encargados de máquina de cada sección, y sus actividades se asemejan.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción que puedan ser integrado por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior. Sin perjuicio de realizar en caso necesario las actividades propias del grupo 4.

GRUPO 6.- Criterios Generales.

Funciones que consisten en supervisar y coordinar las distintas actividades de los colaboradores, en este

caso concreto nos referimos a los jefes de cada una de las secciones productivas de la empresa. Este grupo al igual que el grupo 5 requiere una responsabilidad para ordenar el trabajo del personal que tiene a su cargo, la diferencia está en que las tareas a ordenar y supervisar son de carácter variado dentro siempre de la misma sección.

Formación: equivalente al BUP complementando con experiencia profesional especifica.

GRUPO 7.- Criterios Generales.

Dentro de este grupo se encuadran las funciones consistentes en actividades complejas con objetivos definidos, que requieren a un profesional especializado. Por el carácter teórico de las actividades se requiere de un alto grado de responsabilidad y autonomía.

Se engloban en este grupo el cuadro de técnicos de la empresa.

Formación: Equivalencia a titulación académica de ingeniería de grado medio completada con experiencia profesional.

Ejemplos:

- Tareas de investigación, responsabilidad técnica del laboratorio y supervisión técnica en general de procesos de fabricación, de servicios, organización industrial, etc.

- Análisis de sistemas de informática, responsabilidad de la explotación de un ordenador central.

Quedan también incluidos entre sus funciones la relativas a su sección de los grupos anteriores.

GRUPO 8.- Criterios Generales.

Las tareas y actividades de este grupo son similares al grupo 7; la diferencia a la hora de encuadrar a un trabajador está en la experiencia y aptitud del mismo ante las tareas anteriormente descritas.

Representa mayor grado de responsabilidad que el grupo anterior.

GRUPO 9.- Criterios Generales.

Se incluyen los puestos que requieren un alto grado de autonomía y ejercen su responsabilidad sobre uno o varios sectores de la empresa.

Formación: Niveles superiores o medios con experiencia profesional suficiente para desempeña su puesto.

Ejemplos:

- Funciones de supervisión de todas las tareas administrativas, planificación y ordenación de los trabajos administrativos; funciones de organización de todas las tareas referentes al almacenamiento, distribución, despecho de pedidos, y logística de la empresa; funciones de organizar y planificar las redes de ventas de la empresa, así como de establecer las estrategias comerciales; funciones de planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática; funciones de desarrollo de tareas de gestión e investigación a alto nivel, control de calidad y supervisión de las labores técnicas del resto de jefes de sección.

Quedan también incluidas entre sus funciones las relativas a sus secciones de los grupos anteriores.

GRUPO 10.- Criterios Generales.

Las tareas y funciones son similares a las del grupo 9; la diferencia está en la experiencia profesional así como en las aptitudes personales para el desarrollo de las funciones.

Supone un grado de responsabilidad superior al grupo anterior.

GRUPO 11.- Criterios Generales.

Se encuadran en este grupo los jefes y técnicos superiores con el más alto grado de responsabilidad, experiencia y aptitudes para desempeñar las funciones de los grupos 9 y 10.

GRUPO 12. Criterios Generales.

Las funciones de este grupo son las de organizar, dirigir y coordinar las actividades de uno o varios sectores de la empresa, colaborando directamente con la dirección en el establecimiento de objetivos que afecten al buen funcionamiento de la empresa.

Lo integran cargos asimilables a Directores de Sección.

GRUPO 13. Criterios Generales

Las tareas y funciones de este grupo son similares a las del grupo 12, si bien serán factores de iniciativa, conocimientos y complejidad los que debidamente considerados determinarán la inclusión final del trabajador en este grupo profesional.

GRUPO 14. Criterios Generales

Las funciones a desarrollar por el trabajador pretenden dar respuesta a necesidades organizativas y directivas al más alto nivel dentro del entramado empresarial, siendo ejecutadas aquéllas con las máximas delegaciones de mando, responsabilidad y autonomía.

Artículo 39.- Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

ANEXO I

	SALARIO BASE	BENEFICIO ASISTENCIAL	EXTRAS	BRUTO
Grupo 14				
Nivel 1	426.400	20.800	71.067	518.267
Nivel 2	395.200	20.800	65.867	481.867
Nivel 3	364.000	20.800	60.667	445.467
Nivel 4	343.200	20.800	57.200	421.200
Nivel 5	322.668	20.800	53.778	397.246
Grupo 13				
Nivel 1	303.680	20.800	50.613	375.093
Nivel 2	293.836	20.800	48.973	363.609
Nivel 3	280.800	20.800	46.800	348.400
Nivel 4	271.886	20.800	45.314	338.001

Grupo 12				
Nivel 1	254.946	20.800	42.491	318.237
Nivel 2	248.449	20.800	41.408	310.657
Nivel 3	244.234	20.800	40.706	305.739
Grupo 11				
Nivel 1	241.020	20.800	40.170	301.990
Nivel 2	237.120	20.800	39.520	297.440
Nivel 3	223.600	20.800	37.267	281.667
Nivel 4	208.000	20.800	34.667	263.467
Grupo 10				
Nivel 1	196.458	20.800	32.743	250.001
Nivel 2	187.460	20.800	31.243	239.503
Nivel 3	186.389	20.800	31.065	238.254
Grupo 9				
Nivel 1	184.246	20.800	30.708	235.754
Nivel 2	182.104	20.800	30.351	233.255
Nivel 3	178.890	20.800	29.815	229.505
Grupo 8				
Nivel 1	178.355	15.600	29.726	223.681
Nivel 2	176.212	15.600	29.369	221.181
Nivel 3	171.392	15.600	28.565	215.557
Grupo 7				
Nivel 1	167.631	15.600	27.939	211.170
Nivel 2	166.400	15.600	27.733	209.733
Nivel 3	163.280	15.600	27.213	206.093
Nivel 4	160.749	13.520	26.791	201.060
Grupo 6				
Nivel 1	158.430	13.520	26.405	198.356
Nivel 2	155.324	13.520	25.887	194.731
Nivel 3	151.039	13.520	25.173	189.732
Grupo 5				
Nivel 1	145.683	13.520	24.281	183.484
Nivel 2	142.470	13.520	23.745	179.735
Nivel 3	139.256	13.520	23.209	175.985
Grupo 4				
Nivel 1	137.471	13.520	22.912	173.903
Nivel 2	136.042	13.520	22.674	172.236
Nivel 3	134.976	13.520	22.496	170.992
Nivel 4	134.976	8.320	22.496	165.792
Grupo 3				
Nivel 1	133.364	8.320	22.227	163.912
Nivel 2	129.511	8.320	21.585	159.416
Nivel 3	124.800	8.320	20.800	153.920
Nivel 4	119.600	8.320	19.933	147.853
Grupo 2				
Nivel 1	113.547	6.240	18.925	138.712
Nivel 2	110.334	6.240	18.389	134.963
Nivel 3	107.120	6.240	17.853	131.213
Grupo 1				
	103.906	4.160	17.318	125.384

Consejería de Trabajo y Política Social

8954 Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas. Exp. 32/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas (Código de Convenio número 3001245), de ámbito Sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 24-7-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 25-7-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/ 1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 26 de julio de 2001.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO I

Artículo 1º.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo obliga a las Empresas y Trabajadores del Sector Metal de la Región de Murcia, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio Colectivo en las Industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0'5 mm., Tendidos de Líneas Eléctricas e Industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 2.º.- Periodo de vigencia, entrada en vigor y prórroga.

1º.- La duración del presente convenio será de cuatro años, desde 1 de enero de 2001, al 31 de diciembre del 2.004. Su entrada en vigor, en consecuencia, será de 1 de

enero de 2001, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

2º.- Las partes firmantes, dos meses antes de la vigencia temporal del presente convenio, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, sin necesidad de la previa denuncia del vigente.

Artículo 3.º.- Comisión negociadora.

La Comisión Negociadora para el próximo Convenio estará compuesta de la siguiente forma:

a) Por los representantes de los Sindicatos, Federación o Confederaciones Sindicales que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del Comité o Delegados de Personal del ámbito geográfico y funcional a que se refiere el Convenio.

b) Por las Asociaciones Empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores del Convenio.

Artículo 4.º. Condiciones de aplicación, compensaciones, garantía «Ad Personam» y derechos supletorios.

1º.- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2º.- Los aumentos a las retribuciones en el Anexo I de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones del cómputo anual, superen las aquí establecidas. La mejora de las restantes condiciones que legal, o reglamentariamente o por acuerdo entre las partes, se pudiera establecer, quedarán integradas en el mismo si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

3º.- Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal.

4º.- Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

5º.- Compensación.

Las condiciones convenidas son compensables en su totalidad con las mejoras que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa o por imperativo legal.

CAPITULO II

DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5º.- La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlos en las diferentes actividades y grupos profesionales, es facultad de la Dirección de la Empresa, previa información al comité y Delegados de Empresa. En consecuencia, debe realizarla de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos (personal, elementos materiales, tiempo, etc.), hasta el límite que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal.

Artículo 6º.- Las empresas que proyecten implantar un sistema de análisis de control de rendimientos personales lo someterán a un período de prueba no inferior a cuatro semanas ni superior a ocho. Finalizado dicho período de prueba, los representantes de los trabajadores manifestarán su acuerdo o desacuerdo al sistema que se trate de implantar, en el plazo de quince días.

En caso de acuerdo quedará implantado definitivamente dicho sistema.

En caso de desacuerdo, y en el plazo de diez días a partir de la fecha de reclamación, empresas y trabajadores, conjuntamente, tratarán de solucionar las diferencias planteadas, de cuyo resultado se levantará acta.

En caso de avenencia quedará implantado el sistema.

En caso de no avenencia se recurrirá a la Autoridad Laboral, de quien se solicitará designe persona técnica en la materia a fin de que dictamine sobre las diferencias planteadas, con intervención de los técnicos asignados tanto por la empresa como por los trabajadores.

La resolución que dicte la Autoridad Laboral, en base al dictamen emitido por el técnico designado, será de obligatorio cumplimiento para empresas y trabajadores.

Hasta tanto no se implante con carácter definitivo el sistema de análisis y control, se entenderá prorrogado el período de prueba, durante el cual no se exigirán los rendimientos mínimos establecidos en el sistema a implantar, percibiendo el trabajador las retribuciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7º.- Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La calificación de los trabajos, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) Exigir los rendimientos mínimos en los trabajos racionalizados y los normales en los no racionalizados.

c) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

d) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisible en el proceso de producción.

e) Establecer normas de vigilancia y diligencia en el cuidado y en el manejo de máquinas y utillajes.

f) La realización durante cualquier período de la organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones, variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillajes, etc.

g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, sustitución y renovación de máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Artículo 8º.- Rendimientos.

A los efectos del apartado b) del artículo anterior, los rendimientos mínimos son los que corresponden a la actividad mínima exigible, entendiendo como tal la de 60 puntos Bedaux, 100 Centesimal, 75 Crea o baremos equivalentes en cualquier otro sistema.

Para determinar la actividad normal en los trabajos no racionalizados, la empresa podrá optar por cualquiera de los sistemas siguientes:

a) Aplicación de cronometraje directo, toma de tiempos, baremo o cualquier otro.

En particular, las empresas integrantes del sector que trabajen productos cuyos fabricantes tengan establecidas tablas de rendimientos para la reparación de los mismos, estas tablas serán de aplicación para la estimación del rendimiento normal, siempre que el utillaje o maquinaria para la realización de estos trabajos sean los adecuados, o como mínimo los que determinen los fabricantes de dichos productos.

b) El cociente que resulte de dividir el total de los rendimientos de todos los trabajadores de una misma categoría y especialidad por el número de ellos, obtenido durante un período de tiempo no inferior a siete días consecutivos, en caso de disconformidad, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 6º.

La exigibilidad de dichos rendimientos será potestativa de la Dirección de la Empresa, sin que su no exigencia implique renuncia a ello.

Artículo 9º.- Cuando un productor no alcance, por causas imputables al mismo en un período de siete días consecutivos o quince alternos al trimestre, los rendimientos definidos en el artículo anterior, podrá ser sancionado por la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 10.- Son obligaciones de la Empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes para las mismas.

c) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salario, en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

d) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador, encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 11.- Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o la Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la forma siguiente:

a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar a éstos efectos.

b) Ambas partes, a estos efectos podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disentirá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar a la sumisión un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 12.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización del trabajo.

- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.

- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes.

- Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos, en su caso.

- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

CAPITULO III

DEL PERSONAL

Artículo 13.- Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el Convenio General del Metal.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional,

la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 14.- Definición de los grupos profesionales**.**

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

a) Producción, Mantenimiento y Oficina Técnica (Procesos).

b) Recursos humanos, Administración, Informática y Organización.

c) I + D; Calidad del producto.

d) Comercial.

e) Servicios Generales.

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tienen un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

A) Autonomía.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad de la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad.- Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 15.- Periodo de prueba.

1º.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2º.- Durante el período de prueba, el trabajador dará los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3º.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16.- Ascensos.

El sistema a aplicar en materia de ascensos será el previsto en el artículo 23 del Convenio General.

El peón que mediante la practica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y rendimiento adecuado y correcto, adquirirá la categoría de especialista.

CAPITULO IV

HIGIENE, SALUD LABORAL Y PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 17.- Servicio de higiene y aseo.

Todas las empresas vienen obligadas a instalar los servicios de higiene y aseo personal necesarios, con agua corriente caliente y fría y demás elementos.

Artículo 18.- Reconocimiento médico.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, al contratar trabajadores, vendrán obligados a realizar un reconocimiento médico prelaboral, dándoles información de sus resultados.

Igualmente estarán obligadas a realizar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual, salvo para aquellas empresas que por sus características específicas precisen hacerlo cada seis meses.

Artículo 19.- Cambio de puesto de trabajo por maternidad.

Durante el período de gestación, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando el desempeño de su tarea habitual entrañe peligro para la salud de la madre o del gestante, a cuyo efecto se tendrán en cuenta todos los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto los referentes a la maternidad del trabajo como a los agentes químicos o físicos del entorno.

Artículo 20.- prendas de trabajo.

Las empresas deberán facilitar a todo el personal de los grupos obreros y profesionales de oficio, técnicos de taller y diques y muelles, un mono completo en el mes de octubre y un medio mono en el mes de Abril.

Al personal de los grupos subalternos, administrativos, técnicos de oficina, técnicos de laboratorio y oficinas técnicas de la organización del trabajo, una chaquetilla o prenda equivalente en la misma fecha del mes de Abril.

Al personal de limpieza, una bata o guardapolvos. Al personal femenino, dos batas o prendas equivalentes en las mismas fechas que al personal del grupo de obreros.

Las prendas de trabajo del personal que recibe dos al año, se entenderá con una duración de seis meses cada una, las del resto del personal, un año de duración.

Artículo 21.- Salud laboral. Comisión.

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollaran las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

La empresa deberán dotarse de un plan de Prevención que tendrá como labor prioritaria la planificación de una evaluación de Riesgos Laborales de acuerdo a lo recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regirá en todo lo no previsto en este artículo.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria, compuesta por 12 miembros, 6 por la parte social y 6 por la parte empresarial, que se denominará Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia, que tendrá por objeto actuaciones tendentes a la salvaguarda de la salud de las personas que trabajen en el Sector, y particularmente las siguientes:

a) Estudio y difusión de las medidas que se consideren pertinentes para la Prevención de Riesgos Laborales.

b) Propuesta a las autoridades competentes y en especial al Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, de aquellas medidas que se hayan considerado procedentes a los efectos de este precepto.

c) Asesoramiento, en particular a aquellas empresas que arrojen los índices más altos de siniestralidad del Sector, previa consulta con los responsables de las empresas.

d) Seguimiento de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como adopción de medidas oportunas para la prevención de los mismos.

e) Instar la presentación de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como de la adopción de las medidas oportunas para la prevención de los mismos.

f) Los delegados de prevención, en su caso, podrán acumular las horas mensuales a efectos de desempeño de su función y asistencia a cursos de formación en la materia.

g) Los trabajadores solicitados a las ETTs que hayan de ejercer en las empresas actividades contenidas en el Anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y en tanto que este no sea derogado, deberán poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV del mencionado Real Decreto que desarrolla el programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

Dicha Comisión podrá estar asesorada por personal técnico. Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir del día siguiente al que se publique el convenio en el BORM. Los firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la importancia de la información y de la formación en esta materia, especialmente esta última que es un elemento prevencionista de primer orden por lo que se comprometen a realizar dichas actividades formativas de manera eficiente.

CAPITULO V

JORNADAS, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 22.- Jornada de trabajo.

A) Duración:

B)

Se acuerda una reducción en el cómputo anual de horas de trabajo efectivo de 2 horas para el año 2001 y 4 horas respectivamente para los años 2002, 2003, 2004 y 2005.

En cuanto a la reducción de horas para el año 2001 se acuerda distribuir su disminución de la siguiente forma: una hora de trabajo efectivo en el segundo semestre del presente año y la segunda hora en el 2002.

Por consecuencia la jornada laboral quedará establecida, en la siguiente forma:

La jornada de trabajo para el año 2001 se fija en 1785 horas de trabajo efectivo; para 2002 en 1.780 horas de trabajo efectivo; para el año 2003, en 1.776 horas de trabajo efectivo; para 2004 en 1.772 de trabajo efectivo, y a partir del 1 de Enero de 2005 quedará fijada en 1.768 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de que en el Convenio que se negocie para el expresado año 2005 se pueda negociar una nueva reducción de jornada.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

El tiempo de descanso «bocadillo» no será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente convenio. De resultar, hecha esta operación,

una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con «bocadillo» considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

Jornada anual pactada - Días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo las interrupciones motivadas por normativa legal.

B) Distribución:

La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, salvo las empresas que por su actividad de servicios lo precisen, que podrán establecerla de lunes a sábado.

Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de 200 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las nueve horas diarias sin sobrepasar las diez, o las cuarenta semanales, respetándose en todo caso, incluidas las contrataciones por tiempo determinado, la jornada máxima de cómputo anual del presente Convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley, sin perjuicio de la compensación prevista en el artículo 37 del presente Convenio.

Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para ello en cuenta las circunstancias de cada empresa.

Artículo 23.- Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. En el caso de que éstas se disfruten por períodos inferiores a 30 días naturales, aquellas no podrán comenzar en sábado, domingo o festivo

Las vacaciones se disfrutarán durante 21 días naturales ininterrumpidos, siempre que las necesidades objetivas de trabajo de la empresa lo permitan, y preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, atendiendo también a las necesidades de la empresa. El resto de las vacaciones serán convenidas entre la empresa y trabajadores.

La cantidad de 21 días, en su caso, sucesivos e ininterrumpidos, se incrementarán a cuenta de los restantes, cuando el trabajador justifique su necesidad ante la Dirección de la empresa.

Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, padeciese una situación de incapacidad temporal superior a tres días, con internamiento en residencia sanitaria, sin intervención quirúrgica, las mismas se considerarán interrumpidas a partir del tercer día de su ingreso.

En caso de intervención quirúrgica, las vacaciones se considerarán interrumpidas desde el primer día de su ingreso.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por períodos inferiores al mes anterior del comienzo de las mismas, y se abonarán sobre el salario base más el plus de convenio y la antigüedad.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cualquiera que sea el calendario que se fije, en ningún caso podrá dar lugar a una jornada de trabajo efectivo anual superior a la establecida en el artículo 22 del presente convenio y generar, por tanto, una ampliación irregular de la jornada.

Artículo 24.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1º.- Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, en primera o sucesivas nupcias, en su caso.

2º.- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

3º.- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4º.- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge, y dos días laborables por alumbramiento o aborto de la esposa. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

5º.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural.

6º.- Un día por traslado del domicilio habitual.

7º.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

En todo caso, previa petición si ello fuera posible, se recomienda a las empresas que faciliten, sin reserva, la asistencia a consulta médica.

8º.- De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto este precepto mantenga su vigencia, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

9º.- De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

10.- Finalmente, serán de aplicación a todos los trabajadores del sector las licencias y permisos retribuidos que aún no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia.

CAPITULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25º.- Conceptos retributivos.

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario base del Convenio, por categorías profesionales. Se determina en el Anexo 1(columna 1)

b) Plus de convenio. Se determina en el Anexo 1 (columna 2).

c) Antigüedad.

e) Pluses especiales.

Artículo 26.-salario base del convenio, incremento salarial para 2001, 2002, 2003 y 2004, y revisión salarial.

El salario base del convenio es el que corresponde a cada categoría profesional y que queda recogido en la columna 1 del anexo de retribuciones.

Para el año 2001 las tablas salariales del convenio colectivo provincial experimentarán un incremento del 4% sobre las tablas salariales del año 2000.

Para el año 2002 el incremento sobre las tablas salariales de 2001 será el Indice de Precios al Consumo real a 31 de Diciembre de 2001, establecido por el INE, más 0'35.

Para el año 2003 el incremento sobre las tablas salariales de 2002 será el Índice de Precios al Consumo real a 31 de Diciembre de 2002, establecido por el INE, más 0'35.

Para el año 2004 el incremento sobre las tablas salariales de 2003 será el Índice de Precios al Consumo real a 31 de Diciembre de 2003, establecido por el INE, más 0'35.

La cláusula de revisión quedará establecida en los siguientes términos:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, a nivel nacional, registrara a 31 de Diciembre de 2001 un incremento superior al 4% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de Diciembre de 2000, se efectuará automáticamente una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso de la indicada cifra y al que se sumará 0'35, cantidad ésta que se garantizará como mínima ganancia de poder adquisitivo.

Tal incremento se devengará con efectos de 1 de Enero de 2002, no generando pago de atrasos, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial acordado para el año 2002 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados de 2001.

Para el año 2002 (2º año de vigencia), en el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, a nivel nacional, registrara a 31 de Diciembre de 2002 un incremento superior al Índice de Precios al Consumo a 31 de Diciembre 2001, se efectuará automáticamente una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso de la indicada cifra, de forma que se garantice la expresada diferencia y en todo caso y como mínimo un 0'35 sobre el IPC real. Tal incremento se devengará con efectos de 1 de Enero de 2003, no generando pago de atrasos, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2003 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados de 2002, con la revisión si procediese.

Para el año 2003 (3º año de vigencia), en el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, a nivel nacional, registrara en 31 de Diciembre de 2003 un incremento superior al Índice de Precios al Consumo a 31 de Diciembre de 2002, se efectuará automáticamente una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso de la indicada cifra, de forma que se garantice la expresada diferencia y en todo caso y como mínimo un 0'35 sobre el IPC real. Tal incremento se devengará con efectos de 1 de Enero de 2004, no generando pago de atrasos, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2004 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados de 2003, con la revisión si procediese.

Para el año 2004 (4º año de vigencia), en el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, a nivel nacional, registrara en 31 de Diciembre de 2004 un incremento superior al Índice de Precios al Consumo a 31 de Diciembre de 2003, se efectuará automáticamente una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso de la indicada cifra, de forma que se garantice la expresada diferencia y en todo caso y como mínimo un 0'35 sobre el IPC real. Tal incremento se devengará con efectos de 1 de Enero de 2005, no generando pago de atrasos, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2005 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados de 2004, con la revisión si procediese.

Artículo 27.- Plus de convenio.

Con la finalidad de incrementar las percepciones e los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para las distintas categorías profesionales se recoge en la Columna 2 del Anexo de retribuciones.

En su caso se practicará una revisión en los términos previstos en el artículo anterior.

Artículo 28.- Condiciones de percepción, premios y penalidades.

El personal que trabaje con rendimientos mínimos en empresas racionalizadas y con rendimiento normal en las restantes, devengarán un plus de Convenio por día efectivamente trabajado y en las vacaciones.

El trabajador que falte al trabajo o que no obtenga el rendimiento normal por causa imputable al mismo, perderá el plus de Convenio de ese día; si en un período mensual las faltas de trabajo sin justificar fueran tres, el trabajador perderá el plus de Convenio correspondiente al mes.

El trabajador que se haga acreedor al plus de convenio durante todos los días laborables de la semana, lo percibirá como premio el sábado de no trabajarse, el domingo y festivos que hubiere en la semana.

El pago de este plus está igualmente condicionado a la puntualidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, entendiendo que no concurren dichos requisitos cuando el trabajador sumase cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un mes.

Artículo 29.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en el cinco por ciento del salario base por quinquenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos siguientes:

Los trabajadores contratados como fijos a partir de 1 de Enero de 1.994, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de un quinquenio.

Los trabajadores que con anterioridad a la fecha expresada tuvieran la condición de fijos en plantilla, conservarán con carácter «ad personam» el derecho a percibir cinco quinquenios, como límite máximo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Artículo 30.- Pluses especiales.

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses podrán acumularse cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo.

Artículo 31.- Premio de vinculación.

Todos los trabajadores de la Industria Siderometalúrgica que se jubilen durante la vigencia del presente convenio o sus prórrogas percibirán, la cantidad de tres mil novecientas pesetas por cada trienio trabajado en la empresa, y todo ello con arreglo a la totalidad de años trabajados ininterrumpidamente en dicha empresa, hasta cumplir los 60 años o edad mínima de jubilación.

Artículo 32.- Dietas, gastos de viaje y gastos de locomoción.

Desde la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y hasta el 31 de diciembre de 2004 las dietas establecidas en el artículo 32 “Dietas y gastos de viaje”, se actualizan en las siguientes cuantías:

Para 2001: incremento del 4%. Media dieta: 1.636 Ptas. (Mil seiscientas treinta y seis pesetas). Dieta completa: 4.213 Ptas. (Cuatro mil doscientas trece pesetas).

Para 2002 las dietas se incrementarán en el porcentaje resultante de adicionar al incremento del IPC real a 31 de diciembre de 2001, establecido por el INE, 0,35.

Para el 2003 las dietas se incrementarán en el porcentaje resultante de adicionar al incremento del IPC real a 31 de diciembre de 2002, establecido por el INE, 0,35.

Para el 2004 las dietas se incrementarán en el porcentaje resultante de adicionar al incremento del IPC real a 31 de diciembre de 2003, establecido por el INE, 0,35.

Las cuantías anteriores se aplicarán sea cual fuese la categoría profesional de los trabajadores.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar a todas las categorías profesionales billete de ferrocarril o equivalente de primera clase.

Estas dietas afectarán igualmente a los trabajadores de empresas de Tendidos de Redes Eléctricas.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

Si el trabajador, de acuerdo con la empresa, utilizara vehículo propio, percibirá, además de las dietas pactadas en este convenio, la cantidad de 28 pesetas por kilómetro.

La empresa confeccionará los partes correspondientes para el control de los kilómetros, pudiendo diseñar rutas teóricas y liquidar por los kilómetros previstos.

En su caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas las empresas.

La cuantía prevista en este artículo se irá incrementando a tenor de las revisiones que se establezcan por el Ministerio de Hacienda en lo que se refiere a los gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aplicándose a partir del día primero del mes siguiente al en que entre en vigor la disposición general que se promulgue, y hasta la vigencia del presente convenio en 31 de Diciembre de 2004.

Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra de Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días del salario base más el plus de convenio establecido y la antigüedad, debiendo hacerse efectivas el día 13 de Julio y el 21 de Diciembre.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen.

Artículo 34.- Gratificaciones por fallecimiento.

Para el caso de fallecimiento de trabajadores, por causa natural o accidente no laboral, las empresas abonarán a sus familiares el importe de tres mensualidades a razón de salario más plus de Convenio y antigüedad y en el plazo máximo de quince días a contar del óbito.

Esta indemnización excluye la establecida en el Decreto de 2 de Marzo de 1.944.

Artículo 35.- Indemnización por accidente laboral.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivados de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Para el año 2001:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral: 2.028.000 ptas. (DOS MILLONES VEINTIOCHO MIL PESETAS)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral: 1.706.000 ptas. (UN MILLON SETECIENTAS SEIS MIL PESETAS)

Para el año 2002:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral: 2.110.000 ptas. (DOS MILLONES CIENTO DIEZ MIL PESETAS)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral: 1.774.000 ptas. (UN MILLON SETECIENTAS SETENTA Y CUATRO MIL PESETAS)

Para el año 2.003:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral: 2.194.000 ptas. (DOS MILLONES CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL PESETAS)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral: 1.845.000 ptas. (UN MILLON OCHOCIENTAS CUARENTA Y CINCO MIL PESETAS)

Para el año 2.004:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral: 2.282.000 ptas. (DOS MILLONES DOSCIENTAS OCHENTA Y DOS MIL PESETAS).

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral: 1.919.000 ptas. (UN MILLON NOVECIENTAS DIECINUEVE MIL PESETAS).

En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los representantes de los trabajadores una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.

Artículo 36.- Complemento por incapacidad laboral transitoria.

El trabajador que causara baja por enfermedad percibirá de la empresa, desde la fecha de publicación del Convenio en el BORM, un complemento que se calculará sobre el salario base, plus de Convenio y antigüedad.

Este complemento será, en caso de enfermedad, del veinte por ciento desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive, y del veinticinco por ciento a partir del vigésimo primero. Caso de accidente laboral, el complemento será del veinticinco por ciento a partir del segundo día. En caso de hospitalización o internamiento la empresa completará a partir del cuarto día el veinte por ciento sobre los conceptos anteriormente citados.

En cualquier caso, los tres primeros días de baja los abonará la empresa íntegramente y por una sola vez al año.

Artículo 37.- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1º.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2º.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3º.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 1,40 de la hora ordinaria. La Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios podrá abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con los topes que se pacten previamente con los representantes de los trabajadores en cada Centro de Trabajo.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

a) En 2001

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 425 + \text{Pluses especiales}}{1.785}$$

=Valor hora ordinaria x 1,40= Hora extraordinaria

b) En 2002

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 425 + \text{Pluses especiales}}{1.780}$$

=Valor hora ordinaria x 1,40= Hora extraordinaria

c) En el 2003

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 425 + \text{Pluses especiales}}{1.776}$$

=Valor hora ordinaria x 1,40= Hora extraordinaria

d) En el 2004

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 426 + \text{Pluses especiales}}{1.772}$$

=Valor hora ordinaria x 1,40= Hora extraordinaria

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 38.- Periodo de liquidación de nóminas.

La liquidación de devengos del personal obrero se efectuará computándose meses naturales completos. Los productores que lo deseen podrán solicitar un anticipo mensual de sus haberes.

Las empresas podrán renunciar a este sistema de liquidación de haberes.

Artículo 39.- Periodo de carencia para el abono de las diferencias económicas del presente convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a regularizar las diferencias económicas que pudieran existir, como consecuencia de la aprobación del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

CAPITULO VII

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 40.- Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Artículo 41.- Delegados sindicales.

Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando posean los mismos una afiliación superior al quince por ciento de aquellas nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido, al citado Delegado su condición de representantes del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la Central Sindical a quien represente.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1º.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2º.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritarios, con voz y sin voto siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3º.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar el sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

6º.- Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera las horas de trabajo.

7º.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8º.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto, al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9º.- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10º.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 42.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación de la Central Sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 43.- Excedencias.

a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para su cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los argos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 44.- Participación en las negociaciones en convenios colectivos.

A los trabajadores designados como miembros de la Comisión Negociadora de los Convenios, ya sean representantes sindicales o no, les serán concedidos permisos retribuidos por sus empresas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 45.- Comités de empresas.

1º.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de su entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

- Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y, en el caso de que las empresas revistan la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada: sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

- En Función de la materia de que se trate:

1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes:

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo, por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o

paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2º.- Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular estas horas de la siguiente forma:

- En las empresas, cuyo número de representantes sea igual o inferior a cinco, podrán acumular el total de horas disponibles en cualquiera de ellos.

- En aquellas empresas, con Comités compuestos por más de cinco miembros, cualquiera de ellos podrá acumular hasta el cincuenta por ciento del total de las disponibles.

Respecto al uso de estas horas, se observará lo siguiente:

1) No podrán disponer de más de seis jornadas consecutivas.

2) Excepcionalmente, y con motivo de la celebración de elecciones sindicales, podrán disponerse de hasta dos semanas consecutivas.

Caso de no poder disponer de horas suficientes, en este caso concreto, las empresas deberán anticipar hasta las horas que le correspondiesen en los dos meses siguientes.

3) En las empresas en que exista un único representante de los trabajadores, éste podrá disponer en cada momento de las horas no utilizadas en los dos meses anteriores.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo asignación de Delegado de Personal o miembro del Comité componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

Artículo 46.- Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

CAPITULO VIII

CODIGO DE CONDUCTA LABORAL.

Artículo 47.- Principios ordenadores.

El presente código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as, que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes:

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente capítulo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 48.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su transcendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 49.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta 3 ocasiones en un período de un mes.

b) La inexistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 50.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes, bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a. O si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se dependen orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 51.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, clientes y proveedores de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las ordenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 52.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves

-Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

-Despido.

Artículo 53.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX

CLÁUSULAS ESPECIALES

Artículo 54.- Medidas de fomento de empleo.

A) Las partes firmantes del presente convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo de un sistema que permita la jubilación anticipada con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores que cumplan los sesenta y cuatro años y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten mediante contrato de igual naturaleza de los que se sustituyan.

Cualquier diferencia en la interpretación o aplicación de esta medida deberá ser sometida a conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje.

B) Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas siderometalúrgicas.

Artículo 55.- Contratos eventuales.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 56.- Contratos de formación para disminuidos psíquicos.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 11, num.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta las características del Sector Metal, la duración de los contratos de formación para disminuidos psíquicos podrá ampliarse hasta 4 años, con el fin de que puedan adquirir todas las habilidades que requiera el puesto de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio, realizarán un seguimiento de este tipo de contratos para disminuidos psíquicos y a la vista de los resultados acordarán en el próximo convenio colectivo la vigencia o la supresión de este artículo.

Artículo 57.- Economía sumergida.

Las partes firmantes tienen conciencia clara del perjuicio que se está ocasionando a las empresas que cumplen escrupulosamente sus obligaciones fiscales y sociales, generándose una competencia desleal que incide en importante proporción sobre los costes y por ende en el nivel de empleo.

Por todo ello las partes se comprometen a velar porque las empresas se sitúen en igualdad de condiciones en orden a sus obligaciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social, de tal forma que sea el mercado y la calidad del servicio los que establezcan la diferenciación correspondiente.

Artículo 58.- Cláusula de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, para el primer año de vigencia. Igual plazo se aplicará en su caso, para el segundo y tercer año. Se tendrá en cuenta las previsiones anteriores para los años de vigencia del Convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, Balances, Cuenta de resultados, Cartera de pedidos, Situación financiera, Planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria tendrá prevista y nombrada una Corte de Arbitraje, integrada por 3 miembros, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

En estos casos la Comisión Paritaria enviará la copia del acuerdo a la Corte de Arbitraje en el plazo máximo de 10 días, que resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, y los Laudos Arbítrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Los honorarios de los miembros de la Corte de Arbitraje serán satisfechos por la empresa que solicite la inaplicación salarial, pudiendo ser pactados previamente a la intervención de dicha Corte.

Se señala como domicilio a efecto de notificaciones a la Comisión Paritaria:

Parte Social: C/. Santa Teresa, número 10, 7º Planta, 30.005 Murcia (UGT METAL).

Parte Económica: C/. San Diego, nº 2 bajo Edif. Seda-Parque I, 30.009 Murcia (FREMM).

Artículo 59.- Formación profesional continua.

El futuro del sistema productivo español depende, en buena medida, de la cualificación y optimización del empleo de la población activa, tanto de los trabajadores como de los propios empresarios.

Estas necesidades de una formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más acentuadas en el sector de empresas pequeñas del metal, donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de la empresa.

También hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continúa, se basa en que no sea el Estado, sino las propias empresas y organizaciones que organizan la formación, las que administran los fondos destinados a la misma, revirtiendo en ellas las cantidades aportadas a tal fin.

En consecuencia, las partes firmantes de este convenio conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores del sector, suscriben y se adhieren al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, (de carácter bipartito), suscrito por la CEOE, CEPYME, CC.OO. , UGT, CIG, y al III Acuerdo Tripartito de Formación Continua de fecha 19 de Diciembre de 2000 suscrito por los Agentes Sociales mencionados y el Gobierno de la Nación.

Por último, los firmantes del acuerdo solicitarán de las empresas a las que interese participar en planes de formación, que aporten la documentación necesaria, sin ningún tipo de trabas, ni por parte de la dirección de la empresa ni de los representantes sindicales de la misma, para que de esta forma los trabajadores o trabajadoras, empresarios o empresarias, autónomos o autónomas, puedan formarse, contribuyendo a la competitividad de la empresa y a la promoción profesional, en su caso.

Se establece el siguiente Pacto de Permanencia en las empresas del Metal:

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo especifico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no podrá ser de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a la indemnización por daños y perjuicios que previamente haya pactado con el trabajador.

Artículo 60.- Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en el sector metal de la Región de Murcia.

Los firmantes participan plenamente del desarrollo del texto constitucional que establece protección social, económica y jurídica para las familias, creando las condiciones precisas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sociales en que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la sociedad, especialmente con motivo de las nuevas relaciones sociales que se han generado entre hombre y mujer por la incorporación de ésta última en el mundo laboral, y en consecuencia por la necesaria conciliación de la vida laboral y familiar.

A la vista de lo anterior, las partes asumen la filosofía y contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, y fundamentalmente:

a) En la concesión de permisos retribuidos con motivo de sucesos familiares, particularmente de enfermedades o fallecimientos.

b) Ayuda a las trabajadoras y trabajadores, en sus derechos referidos a los periodos de lactancia.

c) Protección de los derechos de los trabajadores generados por la guarda legal de menores o disminuidos físicos o psíquicos, así como por familiares que no puedan valerse por sí mismos, en los términos y condiciones previstas en el cuerpo legal citado.

d) Suspensiones de contrato por maternidad, riesgos durante el embarazo, adopción o acogimiento, así como a excedencia por cuidado de familiares.

e) Suspensión con reserva de puesto de trabajo en los supuestos de parto de la mujer trabajadora, y en los casos de riesgo durante el embarazo.

Artículo 61.- Jubilación anticipada.

Aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación, comunicarán su deseo a la empresa en tal sentido, y en el caso de que se llegue a algún acuerdo los trabajadores percibirán como premio para dicha jubilación la cantidad que libremente se pacte.

Artículo 62.- Comisión de interpretación y arbitraje.

Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará de doce vocales,

dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose seis por los empresarios y otros tantos por los trabajadores.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria en la primera semana de los meses pares de 2001, 2002, 2003 y 2.004, y tantas extraordinarias como soliciten cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

e) Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión quedará integrada por los siguientes miembros:

Parte Social:

Por U.G.T.: Dolores Moreno Marín, Juan Bautista Ortiz Barba y Juan Francisco Herrero Carmona.

Por CC.OO. : Antonio Lorente Moreno y Diego López López.

Por U.S.O.: José Antón Muñoz.

Parte Económica: Mariano Ros Muñoz, Manuel Jiménez Ortega, Francisco García Méndez, José Luis Peirat Font, José Luis Carrasco Zaragoza y Salvador Albaladejo Vivancos.

Disposición Transitoria Primera.

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio, y en cualquier caso, antes de los treinta días siguientes al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Disposición Transitoria Segunda.

En virtud del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal, las partes firmantes acuerdan que si durante la vigencia del presente convenio se firmaran, en el ámbito nacional, Acuerdos Marcos en relación con la Jornada, Delegados sindicales, Política de igualdad de oportunidades y no-discriminación, Comisión de interpretación y arbitraje o cualquier otro, éstas se adherirán expresamente en su momento a lo que se disponga en el ámbito sectorial.

Disposición Derogatoria.

El presente Convenio deroga el anterior suscrito con fecha 25 de junio de 1998 y publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia con fecha 31 de Julio del mismo año, cuya inscripción y publicación fue ordenada por la Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales con fecha 30 de junio del expresado año.

Disposición final primera.

En lo no regulado expresamente en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio General del metal.

Disposición final segunda.

La concurrencia entre este Convenio y el Convenio General del Metal se resolverá en beneficio de lo dispuesto en este último, siempre que la colisión afecte al contenido normativo.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL METAL
AÑO 2001

CATEGORÍA	SUELDO BASE DIARIO	PLUS CONVENIO DIARIO	TOTAL DIA	TOTAL ANUAL
PERSONAL OBRERO				
Peón	3.602	883	4.485	1.906.125
Especialista	3.650	883	4.533	1.926.525
Mozo Almacén	3.650	883	4.533	1.926.525
PROFESIONALES DE OFICIO				
Oficial de tercera	3.660	883	4.543	1.930.775
Oficial de segunda	3.720	883	4.603	1.956.275
Oficial de primera	3.782	883	4.665	1.982.625
Buzos	4.175	883	5.058	2.149.650
Hombre rana	4.175	883	5.058	2.149.650
	MENSUAL	**MENSUAL**	**MES**	
PERSONAL SUBALTERNO				
Listero	110.915	26.693	137.608	1.926.512
Almacenero	110.339	26.693	137.032	1.918.448

Chofer de motociclo	109.691	26.693	136.384	1.909.376
Chofer de turismo	112.137	26.693	138.830	1.943.620
Chofer de Camión	112.940	26.693	139.633	1.954.862
Pesador o basculero	109.036	26.693	135.729	1.900.206
Vigilante	108.244	26.693	134.937	1.889.118
Guardia jurado	108.463	26.693	135.156	1.892.184
Cabo de guardias	112.082	26.693	138.775	1.942.850
Ordenanza y porteros	107.309	26.693	134.002	1.876.028
Botones de 16 años	75.727	26.693	102.420	1.433.880
Botones de 17 años	75.727	26.693	102.420	1.433.880
Enfermero	112.137	26.693	138.830	1.943.620
Depend. Princ. Economat.	110.915	26.693	137.608	1.926.512
Depend. Auxil. Economat.	108.463	26.693	135.156	1.892.184
Telefonista hasta 1 año	108.109	26.693	134.802	1.887.228
Telefonista más de 1 año	108.463	26.693	135.156	1.892.184
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de primera	126.932	26.693	153.625	2.150.750
Jefe de segunda	123.243	26.693	149.936	2.099.104
Oficial de primera	118.245	26.693	144.938	2.029.132
Oficial de segunda	114.841	26.693	141.534	1.981.476
Viajante	118.245	26.693	144.938	2.029.132
Auxiliar	110.490	26.693	137.183	1.920.562
PERSONAL TÉCNICO (TITU.)				
Inge. Arquit. licenciad.	140.825	26.693	167.518	2.345.252
Perito, Aparaj. direc. Tecn.	138.222	26.693	164.915	2.308.810
Peritos o Aparejadores	132.728	26.693	159.421	2.231.894
Maestros Industriales	121.868	26.693	148.561	2.079.854
Graduados Sociales	126.564	26.693	153.257	2.145.598
Maestros Enseñ. primaria	118.245	26.693	144.938	2.145.598
Ayudantes Tecn. Sanitar.	109.190	26.693	135.883	1.902.362
TÉCNICOS DE TALLER				
Jefe de taller	126.564	26.693	153.257	2.145.598
Maestro taller, Contram.	119.192	26.693	145.885	2.042.390
Maestro de segunda	118.245	26.693	144.938	2.029.132
Encargado	119.192	26.693	145.885	2.042.390
Capataz peones o especial.	117.926	26.693	144.619	2.024.666
TÉCNICOS DE OFICINA				
Delineante proyectista	124.337	26.693	151.030	2.114.420
Dibujante proyectista	124.337	26.693	151.030	2.114.420
Delineante de primera	118.245	26.693	144.938	2.029.132
Delineante de segunda	114.841	26.693	141.534	1.981.476
Práctico de topografia	118.245	26.693	144.938	2.029.132
Fotografo	118.245	26.693	144.938	2.029.132
Calcador	110.490	26.693	137.183	1.920.562
Reproductor de planos	108.109	26.693	134.802	1.887.228
Reproductor fotografias	110.490	26.693	137.183	1.920.562
Archivero biblotecario	114.841	26.693	141.534	1.981.476
Auxiliar	110.490	26.693	137.183	1.920.562
TÉCNICO DE LABORATORIO				
Jefe de laboratorio	128.596	26.693	155.289	2.174.046
Jefe de Sección	122.797	26.693	149.490	2.092.860
Analista de primera	117.084	26.693	143.777	2.012.878
Analista de segunda	112.705	26.693	139.398	1.951.572
Auxiliar de laboratorio	110.490	26.693	137.183	1.920.562
TÉCNICO DIQUE Y MUELLE				
Jefe de dique	126.564	26.693	153.257	2.145.598
Jefe de muelle	119.192	26.693	145.885	2.042.390
Encargado general	119.192	26.693	145.885	2.042.390
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN				
Jefe de secc. de primera	124.335	26.693	151.028	2.114.392
Jefe de secc. de segunda	123.237	26.693	149.930	2.099.020

Técnico de primera	118.245	26.693	144.938	2.029.132
Técnico de segunda	114.841	26.693	141.534	1.981.476
Auxiliar	111.785	26.693	138.478	1.938.692
ASPIRANTE (TODOS LOS OFICIOS)				
Aspirante de 16 años	75.727	26.693	102.420	1.433.880
Aspirante de 17 años	75.727	26.693	102.420	1.433.880
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Diario	3.602	883	4.485	1.906.125

TABLAS SALARIALES EN EUROS DEL CONVENIO DEL METAL AÑO 2001

CATEGORÍA	**SUELDO BASE DIARIO**	**PLUS CONVENIO DIARIO**	**TOTAL DIA**	**TOTAL ANUAL**
PERSONAL OBRERO				
Peón	21,65	5,31	26,96	11.458,00
Especialista	21,94	5,31	27,25	11.581,25
Mozo Almacén	21,94	5,31	27,25	11.581,25
PROFESIONALES DE OFICIO				
Oficial de tercera	22,00	5,31	27,31	11.606,75
Oficial de segunda	22,36	5,31	27,67	11.759,75
Oficial de primera	22,73	5,31	28,04	11.917,00
Buzos	25,09	5,31	30,40	12.920,00
Hombre rana	25,09	5,31	30,40	12.920,00
	MENSUAL	**MENSUAL**	**MES**	
PERSONAL SUBALTERNO				
Listero	666,01	160,43	827,04	11.578,56
Almacenero	663,15	160,43	823,58	11.530,12
Chofer de motociclo	659,26	160,43	819,69	11.475,66
Chofer de turismo	673,96	160,43	834,39	11.681,46
Chofer de Camión	678,78	160,43	839,21	11.748,94
Pesador o basculero	655,32	160,43	815,75	11.420,50
Vigilante	650,56	160,43	810,99	11.353,86
Guardia jurado	651,88	160,43	812,31	11.372,34
Cabo de guardias	673,63	160,43	834,06	11.676,84
Ordenanza y porteros	644,94	160,43	805,37	11.275,18
Botones de 16 años	455,13	160,43	615,56	8.617,84
Botones de 17 años	455,13	160,43	615,56	8.617,84
Enfermero	673,96	160,43	834,39	11.681,46
Depend. Princ. Economat.	666,61	160,43	827,04	11.578,56
Depend. Auxil. Economat.	651,88	160,43	812,31	11.372,34
Telefonista hasta 1 año	649,75	160,43	810,18	11.342,52
Telefonista más de 1 año	651,88	160,43	812,31	11.372,34
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de primera	762,88	160,43	923,31	12.926,34
Jefe de segunda	740,71	160,43	901,14	12.615.96
Oficial de primera	710,67	160,43	871,10	12.195,40
Oficial de segunda	690,21	160,43	850,64	11.908,96
Viajante	710,67	160,43	871,10	12.195,40
Auxiliar	664,06	160,43	824,49	11.542,86
PERSONAL TÉCNICO (TITU.)				
Inge. Arquit. licenciad.	846,38	160,43	1.006,81	14.095,34
Perito, Aparaj. direc. Tecn.	830,73	160,43	991,16	13.876,24
Peritos o Aparejadores	797,71	160,43	958,14	13.413,96
Maestros Industriales	732,44	160,43	892,87	12.500,18
Graduados Sociales	760,66	160,43	921,09	12.895,26
Maestros Enseñ. primaria	710,67	160,43	871,10	12.195,40
Ayudantes Tecn. Sanitar.	656,25	160,43	816,68	11.433,52
TÉCNICOS DE TALLER				
Jefe de taller	760,66	160,43	921,09	12.895,26
Maestro taller, Contram.	716,36	160,43	876,79	12.275,06

Maestro de segunda	710,67	160,43	871,10	12.195,40
Encargado	716,36	160,43	876,79	12.275,06
Capataz peones o especial.	708,75	160,43	869,18	12.168,52
TÉCNICOS DE OFICINA				
Delineante proyectista	747,28	160,43	907,71	12.707,94
Dibujante proyectista	747,28	160,43	907,71	12.707,94
Delineante de primera	710,67	160,43	871,10	12.195,40
Delineante de segunda	690,21	160,43	850,64	11.908,96
Práctico de topografia	710,67	160,43	871,10	12.195,40
Fotografo	710,67	160,43	871,10	12.195,40
Calcador	664,06	160,43	824,49	11.542,86
Reproductor de planos	649,75	160,43	810,18	11.342,52
Reproductor fotografias	664,06	160,43	824,49	11.542,86
Archivero biblotecario	690,21	160,43	850,64	11.908,96
Auxiliar	664,06	160,43	824,49	11.542,86
TÉCNICO DE LABORATORIO				
Jefe de laboratorio	772,88	160,43	933,31	13.066,34
Jefe de Sección	738,02	160,43	898,45	12.578,30
Analista de primera	703,69	160,43	864,12	12.097,68
Analista de segunda	677,37	160,43	837,80	11.729,20
Auxiliar de laboratorio	664,06	160,43	824,49	11.542,86
TÉCNICO DIQUE Y MUELLE				
Jefe de dique	760,66	160,43	921,09	12.895,26
Jefe de muelle	716,36	160,43	876,79	12.275,06
Encargado general	716,36	160,43	876,79	12.275,06
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN				
Jefe de secc. de primera	747,27	160,43	907,70	12.707,80
Jefe de secc. de segunda	740,67	160,43	901,10	12.615,40
Técnico de primera	710,67	160,43	871,10	12.195,40
Técnico de segunda	690,21	160,43	850,64	11.908,96
Auxiliar	671,84	160,43	832,27	11.651,78
ASPIRANTE (TODOS LOS OFICIOS)				
Aspirante de 16 años	455,13	160,43	615,56	8.617,84
Aspirante de 17 años	455,13	160,43	615,56	8.617,84
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Diario	21,65	5,31	26,96	11.458,00

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cáceres

8907 Sanciones.

Se pone en conocimiento de las empresas/ trabajadores comprendidos en la relación que se acompaña que, ante la imposibilidad de notificar las resoluciones sancionadoras en los expedientes que se señalan, por ausencia o ignorado paradero de sus titulares, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27 de noviembre), se inserta su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento donde radicaba su último domicilio conocido.

El importe de las sanciones puede hacerse efectivo por los medios legalmente establecidos, o bien interponer los recursos procedentes, para lo cual los expedientes se encuentran a la vista de los interesados en la sede de esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Avda. Primo de Rivera, número 9, en el plazo de un mes desde el día siguiente a la publicación de este documento, con la advertencia de que, transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado el pago o interpuesto el correspondiente recurso, las resoluciones serán remitidas para su cobro por vía ejecutiva.

Número de Acta: I-342/01. Sujeto responsable: Mohammde el Goual. Domicilio: Francisco Goya, número 6. Castejón (Murcia). Sanción: Extinción Subsidio Desempleo.

Cáceres, 2 de julio de 2001.– El Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Luis Barragán González.

IV. Administración Local

Archena

8930 Cesión gratuita de solar para ampliación I.E.S.

Con relación al correespondiente expediente tramitado según lo dispuesto en el artículo 110 del Real Decreto 1372/86, de 13 de junio, se hace público que el Pleno del Ayuntamiento de Archena, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de julio de 2001, ha acordado la cesión gratuita de un solar con superficie de 4.015'94 m², sito en el S.A.U. denominado «Cañada de la Morra», a la Consejería de Educación y Universidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la ampliación del Instituto de Enseñanza Secundaria.

Dicho expediente se somete a información pública durante el plazo de 15 días para presentación de alegaciones. Transcurrido el plazo anterior sin que se presentaren las mismas, el acuerdo de cesión será definitivo.

Archena, a 27 de julio de 2001.–El Alcalde, Manuel M. Sánchez Cervantes.

Archena

8931 Concesión de Medalla de Oro de Archena.

El Pleno del Ayuntamiento de Archena, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de mayo de 2001, adoptó el acuerdo de conceder la Medalla de Oro de Archena a la Residencia Militar.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10.2 del Reglamento para la Concesión de Honores y Distinciones, se expone al público el expediente por plazo de 15 días para que, quienes consideren oportuno adherirse o alegar lo conveniente, puedan comparecer en atención a los notables servicios prestados al municipio.

El expediente para su consulta se encuentra en la Secretaría General del Ayuntamiento.

Archena, a 24 de julio de 2001.–El Alcalde, Manuel M. Sánchez Cervantes.

Archena

8932 Acuerdo inicial de Ordenanza Municipal sobre tenencia y protección de Animales.

El Pleno del Ayuntamiento de Archena, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de mayo de 2001, adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente la Ordenanza Municipal sobre Tenencia y Protección de Animales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local, se expone al público por plazo de 30 días para que los interesados puedan presentar reclamaciones y sugerencias, entendiéndose aprobada definitivamente por el transcurso del plazo sin que se presentaren las mismas.

El expediente para su consulta se encuentra en la Secretaría General del Ayuntamiento.

Archena, a 25 de julio de 2001.–El Alcalde, Manuel M. Sánchez Cervantes.

Archena

8933 Cesión gratuita de solar al INEM para construcción de edificio.

Con relación al correspondiente expediente tramitado según lo dispuesto en el artículo 110 del Real Decreto 1372/86, de 13 de junio, se hace público que el Pleno del Ayuntamiento de Archena, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de julio de 2001, ha acordado la cesión gratuita de un solar con superficie de 455'20 m²., sito en la Unidad de Actuación número 19, al Instituto Nacional de Empleo, para la construcción de un nuevo edificio.

Dicho expediente se somete a información durante el plazo de 15 días para presentación de alegaciones. Transcurrido el plazo anterior sin que se presentaren las mismas, el acuerdo de cesión será definitivo.

Archena, a 27 de julio de 2001.–El Alcalde, Manuel M. Sánchez Cervantes.

Archena

8934 Aprobación inicial de la modificación de Tasas, Impuestos y Precios Públicos.

El Pleno del Ayuntamiento de Archena, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de julio de 2001, adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente la modificación de las siguientes Ordenanzas Reguladoras de Tasas, Impuestos y Precios Públicos para el año 2002, que en algunos casos supone la modificacion de las tarifas, así como la conversión de éstas en Euros, y en otros únicamente dicha conversión, sin incremento alguno:

Impuestos.

- Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana.
- Impuesto sobre el incremento de valor de los Terrrenos de Naturaleza Urbana.
- Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica.

Tasas.

- Utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público local:
  - Ocupación de terrenos con mesas y sillas, toldos, marquesinas y otros elementos análogos.
  - Entrada de vehículos a través de aceras y reserva vía pública.
  - Anuncios en la vía pública.
  - Ocupación de terrenos con mercancías, materiales de construcción, escombros, vallas, puntales, anillas, andamios y otras instalaciones.
  - Ocupación de la vía pública con barracas, atracciones de feria y venta de artículos fuera de establecimiento comercial permanente.
  - Realización de actividades de licencias de autotaxis y demás vehículos de alquiler.
  - Rieles, postes, cables, palomillas, cajas de amarre, de distribución o de registro y otros análogos que se establezcan sobre la vía pública o vuelen sobre la misma.
- Actividades Administrativas por expedición de documentos administrativos.

- Servicio relativo a actuaciones urbanísticas.
- Cementerio Municipal.
- Recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria.
- Licencias de apertura de establecimientos.
- Lonjas, Plaza de Abastos y Mercado Semanal.
- Retirada de vehículos de la vía pública.
- Autorización de acometidas y servicio de alcantarillado. Suministro de agua y mantenimiento de contadoras.

Precios públicos.

- Uso de instalaciones deportivas.
- Piscina Municipal.
- Inscripción en Escuelas Deportivas.
- Escuela Infantil Municipal.
- Asistencia a actividades culturales y participación en cursos educativos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se somete a información pública por plazo de 30 días para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Transcurrido dicho plazo sin que se presentaren las mismas, su aprobación se entenderá definitiva, procediéndose a la publicación del texto íntegro de las modificaciones.

Archena, a 10 de agosto de 2001.–El Alcalde accidental, Brígido F. Palazón Garrido.

Archena

8935 Cesión de terrenos para la construcción de viviendas de promoción pública.

El Pleno del Ayuntamiento de Archena, en sesión extraordinaria celebrada el día 30 de julio de 1996, aprobó el expediente tramitado según lo dispuesto en el artículo 110 del Real Decreto 1372/86, de 13 de junio, acordando la cesión gratuita de 6.461'0159 m.², de terrenos sitos en el Campo de la Nueva Juventud de Archena a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para la construcción de viviendas de promoción pública. Este acuerdo fue sometido a exposición pública mediante anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 234 de fecha 7 de octubre de 1996.

Dicho órgano plenario, en sesión de 25 de mayo de 2000, acordó el cambio de beneficiario de la cesión de dichos terrenos a favor del Instituto de Vivienda y Suelo de la Región de Murcia (I.V.S), para lo que nuevamente se expuso al público el expediente mediante inserción del correspondiente Edicto en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Habiéndose procedido a la medición real del terreno, se ha comprobado que la superficie exacta de la parcela municipal no es la de 6.461'0159 m.², sino la de 7.331'94 m.², por lo que se ha tramitado nuevo expediente para la cesión gratuita del resto, 870'92 m²., a fin de que el Instituto de Vivienda y Suelo construya viviendas de promoción pública. La aprobación de dicha cesión ha sido acordada por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 31-05-01.

Igualmente, en dicha sesión se ha adoptado acuerdo para ceder al citado Instituto, y con la misma finalidad, los terrenos colindantes que anteriormente particulares han sido expropiados. Como quiera que la mayoría de afectados suscribieron convenios expropiatorios de mutuo acuerdo sobre una superficie total de 2.437'55 m.², una vez abonados y tramitadas las correspondientes incripciones tanto en el Catastro como en el Registro de la Propiedad, la cesión gratuita al I.V.S., queda referida a esta última superficie. El resto de terrenos, igualmente sujetos a expropiación, por 507'46 m.², sobre los que ya se ha firmado la oportuna Acta de Ocupación, en virtud de declaración de urgente ocupación, acordada por el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia el 05-04-01, modalidad expropiatoria a la que se debió acudir, pues sobre la misma dos propietarios han presentado títulos inscritos en el Registro de la Propiedad, por ahora no son objeto de cesión hasta tanto se resuelvan los recursos contenciosos administrativos interpuestos.

En virtud de todo lo anteior, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 110 del Real Decreto 1372/86, se expone al público el expediente para la cesión gratuita al I.V.S., con destino a la construcción de viviendas de promoción pública de los terrenos arriba citados, municipales de 870'92 m.², y los anteriormente expropiados en un total de 2.437'55 m.², a fin de que los posibles interesados puedan examinarlo y formular las reclamaciones y observaciones que se estimen procedentes. De no producirse éstas, el acuerdo se considerará definitivo.

Archena, a 24 de julio de 2001.–El Alcalde, Manuel M. Sánchez Cervantes.

Lorca

8938 Aprobación provisional del Plan Parcial del Sector 1 del Programa de Actuación Urbanística E.N.P. La Torrecilla.

Por Resolución de Alcadía de fecha 31 de julio de 2001 se acordó aprobar Provisionalmente el Plan Parcial del Sector 1 del Programa de Actuación Urbanística del E.N.P. La Torrecilla, de acuerdo con las nuevas determinaciones añadidas al mismo, según el nuevo documento refundido.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y formular cuantas alegaciones y reclamaciones estimen convenientes, en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», o en su caso, desde la notificación individualizada.

El expediente se encuentra de manifiesto en el Servicio de Urbanismo, sito en Alameda Poeta Castellar, 2, de esta localidad.

Lorca, a 31 de julio de 2001.–El Teniente de Alcalde de Urbanismo, Josías David Martínez Fajardo.

Lorca

8939 Aprobación inicial del Proyecto de Expropiación, primera fase, de la Unidad de Actuación que comprende las manzanas 1, 2, 3 y 82 y la semimanzana, 4, del P.E.P.R.I., del conjunto histórico artístico de Lorca.

Por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 30 de julio de 2001 se acordó aprobar inicialmente y por el procedimiento de Tasación Conjunta el Proyecto de Expropiación, Primera Fase, de la Unidad de Actuación que comprende las manzanas 1, 2, 3 y 82 y la semimanzana 4 del P.E.P.R.I. del Sector 2 del Recinto Histórico Artístico de Lorca.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y formular cuantas observaciones y alegaciones estimen convenientes, en el plazo de un mes a contar a partir del dia siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», o en su caso, desde la notificación individualizada.

El expediente se encuentra de manifiesto en el Servicio de Urbanismo, sito en Alameda Poeta Castellar, 2, de esta localidad.

Lorca, a 31 de julio de 2001.–El Teniente de Alcalde de Urbanismo, Josías David Martínez Fajardo.

Murcia

8936 Restablecimiento del orden infringido.

En sesión del Consejo de Gerencia de Urbanismo, celebrada el día 19-enero-2001, se adoptó el siguiente acuerdo:

«Resultando: 1º. Que el 7 de noviembre de 2000, se incoó procedimiento para el restablecimiento del orden infringido a Retevisión Móvil, S.A., como consecuencia de las obras realizadas en c/ Platería, 39, bajo, Murcia, consistentes en acondicionar local en bajo de 32 m.² y colocar en fachada una esfera móvil a 2'50 m. del suelo y sobresaliendo 0'65 m. de la fachada, sin la reglamentaria licencia municipal o en contra de su contenido.- 2º. Que la Sección Técnica ha informado que las referidas obras: Zona 1A.- Casco urbano.- Dentro del recinto Histórico Artístico.- El cartel colocado no cumple con lo previsto por el artículo 9.13 (condiciones Estéticas) de las 00. Reguladoras del Plan Especial del Conjunto Histórico de Murcia, ya que cualquier cartel, rótulo o rejas en fachada deberá integrarse con su diseño.- Los rótulos o carteles identificativos, se instalarán en los huecos de fachada, sin sobresalir de la línea de la misma, recomendándose la utilización de las letras sueltas.- De acuerdo con ello, el cartel y la esfera colocada, no cumplen normas.- El acondicionamiento del local, cumple normas.- Considerando: 1º. Que el citado promotor no ha atendido los requerimientos que oportunamente le fueron hechos.- 2º. Que los actos de edificación realizados suponen una evidente infracción de lo dispuesto en los artículos 1 y 12 de la Ley 12/1986 de 20 de diciembre, de medidas para la protección de la legalidad urbanística en la Región de Murcia, 1 del Real Decreto 2187/1978 de 23 de junio por el que se aprueba el reglamento de disciplina urbanística, y de las normas urbanísticas aplicables para la zona de su emplazamiento.- 3º. Que los artículos 29.4 del Reglamento de Disciplina Urbanística y 35 de la Ley 12/1986 disponen en estos casos que se debe acordar la demolición de las obras o las operaciones necesarias para restaurar físicamente los terrenos a su estado anterior a la infracción, sin perjuicio de la iniciación del expediente sancionador para la imposición de la sanción que corresponda. Vistos a Ley 12/86, de 20 de diciembre, de medidas para la protección de la legalidad urbanística en la Región de Murcia; Ley 6/1998 de 13 de abril sobre régimen del suelo y valoraciones; Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común; Ordenanza Municipal sobre Edificación y Uso del Suelo; Plan General de Ordenación en vigor y demás disposiciones de general aplicación.- Se acuerda: 1º. Se ordena a Retevisión Móvil, S.A. la demolición de las obras o las operaciones necesarias para restaurar físicamente los terrenos al estado anterior a la infracción, por las obras realizadas en c/ Platería, 39, bajo, Murcia, consistentes en colocar en fachada una esfera móvil a 2'50 m. del suelo y sobresaliendo 0'65 m. de la fachada, sin licencia o en contra de su contenido y con infracción grave de las normas urbanísticas aplicables a la zona de su emplazamiento.- 2º. La demolición o restitución ordenada se efectuará en el plazo de treinta días, contados desde el siguiente al de recibo de la notificación de este acuerdo, a su costa y bajo la dirección de ténico competente; con apercibimiento de que, si transcurrido dicho plazo no se hubiese efectuado, se realizará por las brigadas municipales o personal idóneo contratado, igualmente a costa del obligado, de conformidad con lo establecido en el artículo 96 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

Contra la precedente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer, recurso de reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes contar del día siguiente al de publicación, contra la resolución expresa o presunta de dicho recurso, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de dicha jurisdicción del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a aquel en que le sea notificada dicha resolución, si esta es expresa, o desde que pueda entenderse desestimado por silencio administrativo.

Igualmente podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Órgano de dicha Jurisdicción y en el plazo indicados.

Murcia, 4 de julio de 2001.–La Teniente de Alcalde de Urbanismo y Medio Ambiente.

Murcia

8937 Restablecimiento del orden infringido.

En sesión del Consejo de Gerencia de Urbanismo, celebrada el día 16 de febrero de 2001, se adoptó el siguiente acuerdo:

«Resultando: 1º. Que el 4 de diciembre de 2000, se incoó procedimiento para el restablecimiento del orden

infringido a D. Pedro Sánchez-Campillo Muñoz, como consecuencia de las obras realizadas en c/ Santiago, 14-b, La Alberca, consistentes en obras no ajustadas a licencias careciendo de tira de cuerdas y excediendo en volumen, sin la reglamentaria licencia municipal o en contra de su contenido.- 2º. El interesado ha presentado escrito alegando no incumplir las normas sobre volumen permitido, distancia a linderos y camino. 3º. Que la Sección Técnica ha informado que las referidas obras: Zona 8a.- Parques y Jardines privados.- Las obras realizadas, no cumplen normas en los siguientes extremos: Exceden en 277'34 m3 del volumen máximo permitido; exceden de la ocupación permitida en 57'31 m²; no respetan la separación a linderos y límite de calle, se obliga a separarse 4 y 6 m., respectivamente y realiza el edificio a 2'36 y 2'43 m., del límite de los linderos y a 5'75 m., del límite de la calle.- Considerando: 1º.- Que el citado promotor no ha atendido los requerimientos que oportunamente le fueron hechos, sin que las alegaciones desvirtuen los hechos y fundamentos, siendo las obras contrarias a la ordenación urbanística vigente.- 2º.- Que los actos de edificación realizados suponen una evidente infracción de lo dispuesto en los artículos 1 y 12 de la Ley 12/1986 de 20 de diciembre, de medidas para la protección de la legalidad urbanística en la Región de Murcia, 1 del Real Decreto 2187/1978 de 23 de junio por el que se aprueba el reglamento de disciplina urbanística, y de las normas urbanísticas aplicables para la zona de su emplazamiento.- 3º. Que los artículos 29.4 del Reglamento de Disciplina Urbanística y 35 de la Ley 12/19986 disponen en estos casos que se debe acordar la demolición de las obras o las operaciones necesarias para restaurar físicamente los terrenos a su estado anterior a la infracción, sin perjuicio de la iniciación del expediente sancionador para la imposición de la sanción que corresponda.- vistos la Ley 12/86, de 20 de diciembre, de medidas para la protección de la legalidad urbanística en la Región de Murcia; Ley 6/1998 de 13 de abril sobre régimen del suelo y valoraciones; Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Adminisrativo Común; Ordenanza Municipal sobre Edificación y uso del Suelo; Plan General de Ordenación en vigor y demás disposiciones de general aplicación.- Se acuerda: 1º. Se ordena a D. Pedro Sánchez-Campillo Muñoz la demolición de las obras o las operaciones necesarias para restaurar físicamente los terrenos al estado anterior a la infracción, por las obras realizadas en c/ Santiago, 14-b, La Alberca, consistentes en obras no ajustadas a licencias careciendo de tira de cuerdas y excediendo en volumen, sin licencia o en contra de su contenido y con infracción grave de las normas urbanísticas aplicables a la zona de su emplazamiento.- 2º. La demolición o restitución ordenada se efectuará en el plazo de treinta días, contados desde el siguiente al de recibo de la notificación de este acuerdo, a su costa y bajo la dirección de técnico competente; con apercibimiento de que, si transcurrido dicho plazo no se hubiese efectuado, se realizará por las brigadas municipales o personal idóneo contratado, igualmente a costa del obligado, de conformidad con lo establecido en el artículo 96 del la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

Contra la precedente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer, recurso de resposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a contar del día siguiente al de publicación, contra la resolución expresa o presunta de dicho recurso, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de dicha jurisdicción del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a aquel en que le sea notificada dicha resolución.

Igualmente podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Órgano de dicha Jurisdicción y en el plazo indicados.

Murcia, 4 de julio de 2001.–La Teniente de Alcalde de Urbanismo y Medio Ambiente.

___

Totana

8940 Aprobación definitiva del presupuesto para el ejercicio 2001.

Finalizado el plazo de exposición pública del expediente número 15 de Modificaciones Presupuestarias en el Presupuesto del Ayuntamiento de Totana para el ejercicio 2001 por Crédito Extraordinario, sin que se hayan presentado alegaciones al mismo, queda definitivamente aprobado con el siguiente resumen:

Presupuesto Ayuntamiento de Totana

Gastos:

Capítulo	Crédito definitivo
I	770.334.663
II	800.503.421
III	43.010.336
IV	423.837.129
VI	1.827.651.468
VII	118.001.000
VIII	2.00.000
IX	23..603.803
Total	4.008.941.820

Ingresos:

Capítulo	Previsión definitiva
I	615.300.000
II	117.154.431
III	481.172.770
IV	892.839.857
V	69.587.799
VI	8.500.000
VII	1.262.754.746
VIII	289.156.910
IX	272.475.307
Total	4.008.941.820

Totana, a 3 de agosto de 2001.–El Alcalde en funciones, Juan José Cánovas Cánovas.